

II. 調查結果

【労働者、管理職者の男女の割合】

(1) 正規社員の男女の割合 【設問02】

正規社員における男女の割合は、男性が70.9%、女性が29.1%となっている。正規社員のうち、事務職における男女の割合は、男性が58.3%、女性が41.7%となっており、事務職以外における男女の割合は、男性が75.8%、女性が24.2%となっている。

表1 正規社員における男女の割合

	正規社員における 男女の割合			事務職			事務職以外		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
全体	70.9% (9,837)	29.1% (4,039)	100.0% (13,876)	58.3% (2,266)	41.7% (1,621)	100.0% (3,887)	75.8% (7,571)	24.2% (2,418)	100.0% (9,989)
30人以上*	71.0% (8,757)	29.0% (3,583)	100.0% (12,340)	60.6% (2,173)	39.4% (1,414)	100.0% (3,587)	75.2% (6,584)	24.8% (2,169)	100.0% (8,753)
10～29人	70.1% (1,046)	29.9% (447)	100.0% (1,493)	31.0% (90)	69.0% (200)	100.0% (290)	79.5% (956)	20.5% (247)	100.0% (1,203)
30～49人	68.1% (601)	31.9% (281)	100.0% (882)	29.7% (60)	70.3% (142)	100.0% (202)	79.6% (541)	20.4% (139)	100.0% (680)
50～99人	67.0% (1,440)	33.0% (708)	100.0% (2,148)	45.9% (217)	54.1% (256)	100.0% (473)	73.0% (1,223)	27.0% (452)	100.0% (1,675)
100～299人	70.4% (2,398)	29.6% (1,009)	100.0% (3,407)	52.6% (476)	47.4% (429)	100.0% (905)	76.8% (1,922)	23.2% (580)	100.0% (2,502)
300～999人	72.0% (2,305)	28.0% (898)	100.0% (3,203)	60.7% (622)	39.3% (403)	100.0% (1,025)	77.3% (1,683)	22.7% (495)	100.0% (2,178)
1,000人以上	74.6% (2,013)	25.4% (687)	100.0% (2,700)	81.3% (798)	18.7% (184)	100.0% (982)	70.7% (1,215)	29.3% (503)	100.0% (1,718)
建設業	82.6% (673)	17.4% (142)	100.0% (815)	27.9% (50)	72.1% (129)	100.0% (179)	98.0% (623)	2.0% (13)	100.0% (636)
製造業	82.0% (4,996)	18.0% (1,099)	100.0% (6,095)	70.9% (1,439)	29.1% (591)	100.0% (2,030)	87.5% (3,557)	12.5% (508)	100.0% (4,065)
運輸・ 通信業	87.4% (692)	12.6% (100)	100.0% (792)	58.1% (100)	41.9% (72)	100.0% (172)	95.5% (592)	4.5% (28)	100.0% (620)
卸売・ 小売業	75.7% (1,390)	24.3% (446)	100.0% (1,836)	41.1% (230)	58.9% (329)	100.0% (559)	90.8% (1,160)	9.2% (117)	100.0% (1,277)
金融・ 保険業	47.1% (252)	52.9% (283)	100.0% (535)	53.9% (145)	46.1% (124)	100.0% (269)	40.2% (107)	59.8% (159)	100.0% (266)
飲食店、 宿泊業	70.3% (147)	29.7% (62)	100.0% (209)	58.3% (14)	41.7% (10)	100.0% (24)	71.9% (133)	28.1% (52)	100.0% (185)
医療、 福祉	30.8% (636)	69.2% (1,428)	100.0% (2,064)	34.5% (110)	65.5% (209)	100.0% (319)	30.1% (526)	69.9% (1,219)	100.0% (1,745)
教育、 学習支援業	60.4% (102)	39.6% (67)	100.0% (169)	76.9% (20)	23.1% (6)	100.0% (26)	57.3% (82)	42.7% (61)	100.0% (143)
サービス業	69.7% (949)	30.3% (412)	100.0% (1,361)	51.1% (158)	48.9% (151)	100.0% (309)	75.2% (791)	24.8% (261)	100.0% (1,052)

※ ()内は人数
* 企業規模30人以上

(2) 非正規社員および派遣労働者の男女の割合 【設問02】

非正規社員では、男性が32.9%、女性が67.1%となっている。また、派遣労働者においては、男性が53.5%、女性が46.5%となっている。

表2 非正規社員と派遣労働者における男女の割合

	非正規社員 における男女の割合			派遣労働者 における男女の割合		
	男性	女性	計	男性	女性	計
全体	32.9% (2,990)	67.1% (6,093)	100.0% (9,083)	53.5% (712)	46.5% (618)	100.0% (1,330)
30人以上*	33.4% (2,737)	66.6% (5,446)	100.0% (8,183)	53.3% (697)	46.7% (611)	100.0% (1,308)
10～29人	28.1% (245)	71.9% (626)	100.0% (871)	68.2% (15)	31.8% (7)	100.0% (22)
30～49人	38.3% (211)	61.7% (340)	100.0% (551)	77.2% (44)	22.8% (13)	100.0% (57)
50～99人	26.1% (302)	73.9% (855)	100.0% (1,157)	74.8% (98)	25.2% (33)	100.0% (131)
100～299人	28.4% (551)	71.6% (1,387)	100.0% (1,938)	38.4% (262)	61.6% (420)	100.0% (682)
300～999人	46.0% (621)	54.0% (728)	100.0% (1,349)	77.5% (221)	22.5% (64)	100.0% (285)
1,000人以上	33.0% (1,052)	67.0% (2,136)	100.0% (3,188)	47.1% (72)	52.9% (81)	100.0% (153)
建設業	39.7% (25)	60.3% (38)	100.0% (63)	100.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (1)
製造業	44.4% (816)	55.6% (1,020)	100.0% (1,836)	64.5% (495)	35.5% (272)	100.0% (767)
運輸・ 通信業	42.0% (172)	58.0% (238)	100.0% (410)	66.7% (8)	33.3% (4)	100.0% (12)
卸売・ 小売業	28.7% (590)	71.3% (1,468)	100.0% (2,058)	54.1% (46)	45.9% (39)	100.0% (85)
金融・ 保険業	20.3% (14)	79.7% (55)	100.0% (69)	0.0% (0)	100.0% (6)	100.0% (6)
飲食店、 宿泊業	26.2% (181)	73.8% (510)	100.0% (691)	47.7% (21)	52.3% (23)	100.0% (44)
医療、 福祉	15.6% (260)	84.4% (1,412)	100.0% (1,672)	5.3% (1)	94.7% (18)	100.0% (19)
教育、 学習支援業	48.4% (149)	51.6% (159)	100.0% (308)	33.3% (1)	66.7% (2)	100.0% (3)
サービス業	39.6% (783)	60.4% (1,193)	100.0% (1,976)	35.4% (139)	64.6% (254)	100.0% (393)

※ ()内は人数
* 企業規模30人以上

(3) 管理職者の男女の割合 【設問03】

管理職者の男女の割合は、男性が85.6%、女性が14.4%となっている。企業規模30人以上の事業所においては、男性が88.4%、女性が11.6%となっている。

表3 管理職者の男女の割合

	管理職全体における男女の割合		役員における男女の割合		部長相当職における男女の割合		課長相当職における男女の割合		係長相当職における男女の割合	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体	85.6% (2,235)	14.4% (377)	77.5% (578)	22.5% (168)	91.6% (533)	8.4% (49)	87.5% (1,124)	12.5% (160)	82.5% (1,205)	17.5% (255)
30人以上*	88.4% (1,852)	11.6% (242)	85.1% (366)	14.9% (64)	93.2% (453)	6.8% (33)	87.7% (1,033)	12.3% (145)	83.3% (1,129)	16.7% (227)
10～29人	73.7% (367)	26.3% (131)	67.1% (204)	32.9% (100)	82.8% (77)	17.2% (16)	85.1% (86)	14.9% (15)	73.1% (76)	26.9% (28)
30～49人	82.6% (176)	17.4% (37)	77.8% (91)	22.2% (26)	94.9% (37)	5.1% (2)	84.2% (48)	15.8% (9)	80.0% (64)	20.0% (16)
50～99人	84.5% (375)	15.5% (69)	80.9% (114)	19.1% (27)	93.5% (100)	6.5% (7)	82.1% (161)	17.9% (35)	70.8% (138)	29.2% (57)
100～299人	89.7% (541)	10.3% (62)	92.1% (93)	7.9% (8)	94.6% (157)	5.4% (9)	86.6% (291)	13.4% (45)	80.6% (291)	19.4% (70)
300～999人	89.8% (416)	10.2% (47)	96.3% (52)	3.7% (2)	92.3% (96)	7.7% (8)	87.9% (268)	12.1% (37)	92.3% (289)	7.7% (24)
1,000人以上	92.7% (344)	7.3% (27)	94.1% (16)	5.9% (1)	90.0% (63)	10.0% (7)	93.3% (265)	6.7% (19)	85.3% (347)	14.7% (60)
建設業	85.9% (219)	14.1% (36)	75.5% (74)	24.5% (24)	94.9% (56)	5.1% (3)	90.8% (89)	9.2% (9)	89.2% (66)	10.8% (8)
製造業	92.5% (931)	7.5% (76)	84.7% (177)	15.3% (32)	97.4% (226)	2.6% (6)	93.3% (528)	6.7% (38)	92.4% (584)	7.6% (48)
運輸・通信業	86.3% (88)	13.7% (14)	79.1% (34)	20.9% (9)	90.9% (20)	9.1% (2)	91.9% (34)	8.1% (3)	89.4% (42)	10.6% (5)
卸売・小売業	91.1% (398)	8.9% (39)	79.6% (109)	20.4% (28)	96.5% (82)	3.5% (3)	96.3% (207)	3.7% (8)	92.9% (249)	7.1% (19)
金融・保険業	95.3% (82)	4.7% (4)	100.0% (5)	0.0% (0)	95.2% (20)	4.8% (1)	95.0% (57)	5.0% (3)	67.2% (39)	32.8% (19)
飲食店、宿泊業	80.3% (57)	19.7% (14)	68.6% (24)	31.4% (11)	88.9% (16)	11.1% (2)	94.4% (17)	5.6% (1)	65.2% (15)	34.8% (8)
医療、福祉	55.6% (184)	44.4% (147)	62.4% (68)	37.6% (41)	59.6% (34)	40.4% (23)	49.7% (82)	50.3% (83)	39.7% (71)	60.3% (108)
教育、学習支援業	74.4% (29)	25.6% (10)	80.0% (4)	20.0% (1)	72.7% (8)	27.3% (3)	73.9% (17)	26.1% (6)	58.8% (20)	41.2% (14)
サービス業	87.0% (247)	13.0% (37)	79.0% (83)	21.0% (22)	92.2% (71)	7.8% (6)	91.2% (93)	8.8% (9)	82.1% (119)	17.9% (26)

※ここでは、管理職は課長相当職以上のことをいう

※ () 内は人数

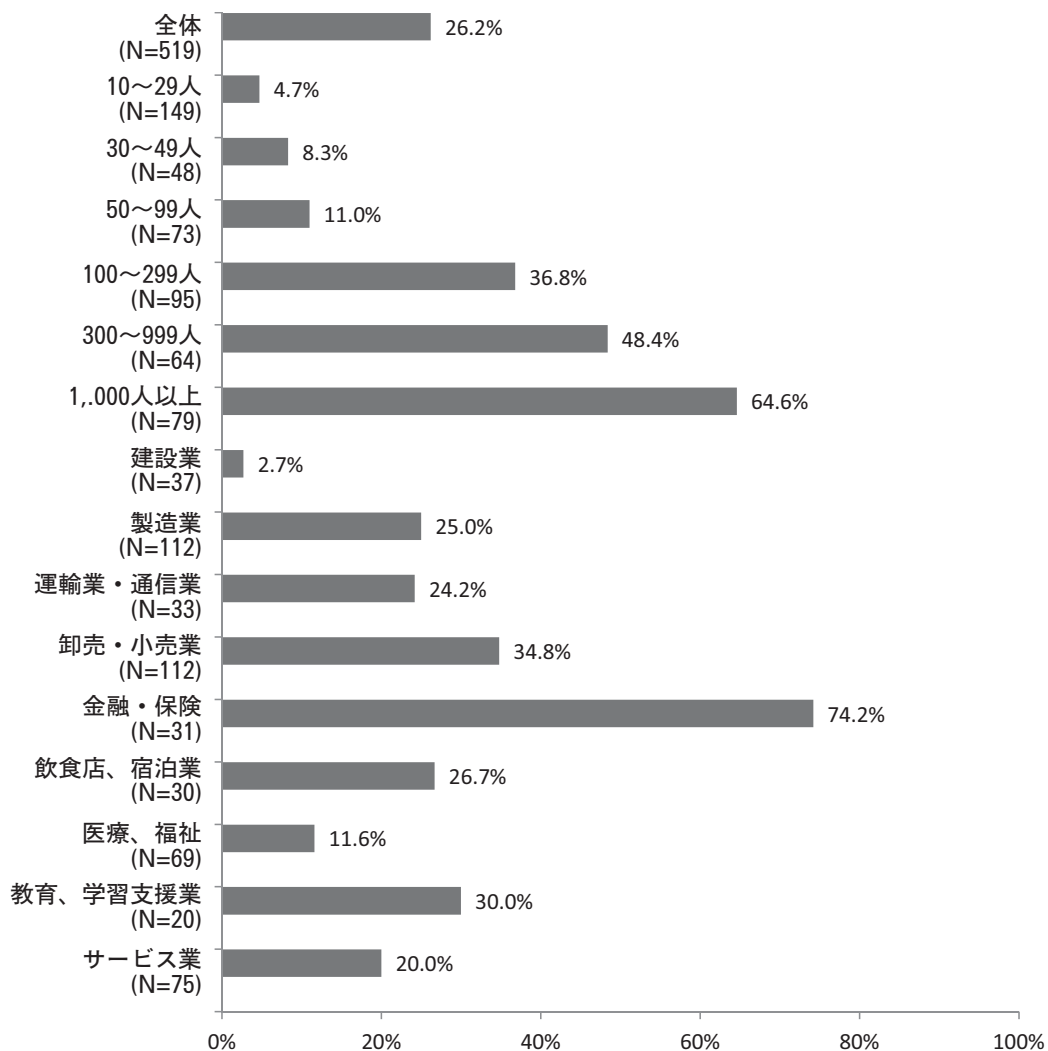
* 企業規模30人以上

【労働組合】

(4) 労働組合の有無 【設問04】

労働組合がある事業所の割合は 26.2%で、前年の 27.0%に対し、0.8 ポイント下回っている。

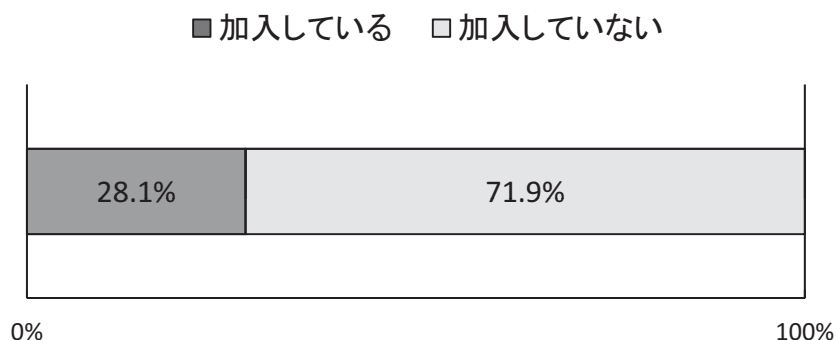
図1 労働組合がある事業所の割合（全体・企業規模別・産業別）



(5) 労働組合への非正規社員の加入状況 【設問05】

(4) で労働組合が「ある」と回答した事業所の中で、非正規社員も労働組合へ加入している事業所の割合は 28.1%であり、前年の 28.5%に対し、0.4 ポイント下回っている。

図2 労働組合への非正規社員の加入状況（全体 N=135）



【休日・休暇制度】

(6) 週休制の形態 【設問06】

週休制の形態については、「その他の週休2日制」を採用している事業所が45.8%と最も高く、次いで「完全週休2日制」が39.6%となっている。

図3 週休制の形態（全体 N=500）

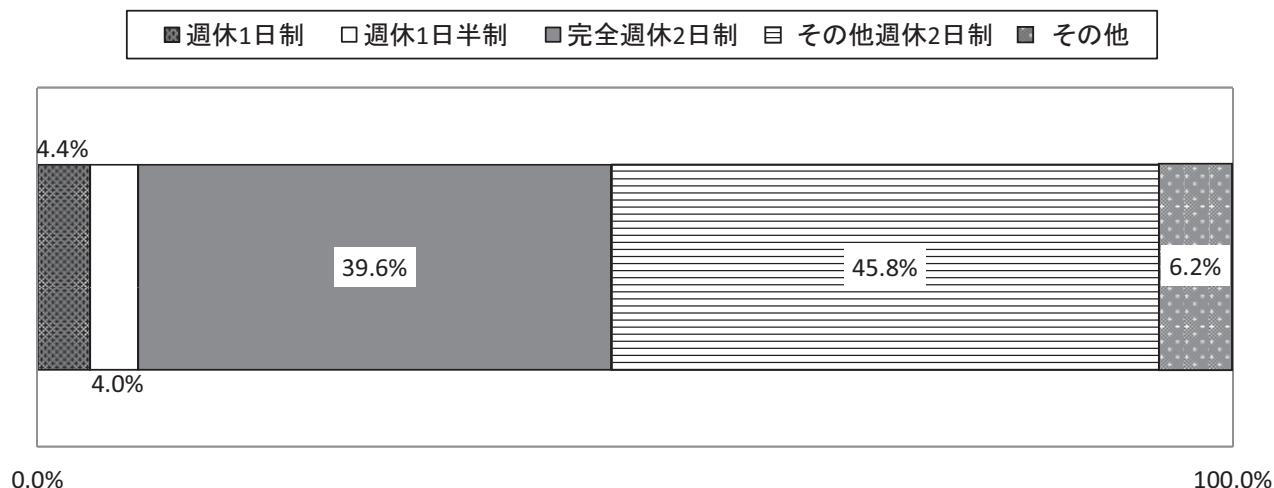


表4 週休制の形態

	有効回答 事業所数	週休 1日制	週休 1日半制	完全週休 2日制	その他の 週休2日制	その他	計
全体	500	4.4%	4.0%	39.6%	45.8%	6.2%	100.0%
10～29人	140	10.0%	6.4%	29.3%	49.3%	5.0%	100.0%
30～49人	46	0.0%	13.0%	32.6%	50.0%	4.3%	100.0%
50～99人	73	6.8%	1.4%	30.1%	60.3%	1.4%	100.0%
100～299人	94	1.1%	2.1%	48.9%	40.4%	7.4%	100.0%
300～999人	64	0.0%	0.0%	50.0%	42.2%	7.8%	100.0%
1,000人以上	73	1.4%	2.7%	53.4%	30.1%	12.3%	100.0%
建設業	36	8.3%	2.8%	16.7%	69.4%	2.8%	100.0%
製造業	111	0.9%	2.7%	44.1%	47.7%	4.5%	100.0%
運輸業・通信業	31	3.2%	0.0%	32.3%	58.1%	6.5%	100.0%
卸売・小売業	99	4.0%	2.0%	24.2%	61.6%	8.1%	100.0%
金融・保険業	31	0.0%	0.0%	90.3%	9.7%	0.0%	100.0%
飲食店・宿泊業	29	10.3%	10.3%	20.7%	48.3%	10.3%	100.0%
医療・福祉	68	0.0%	4.4%	61.8%	26.5%	7.4%	100.0%
教育・学習支援業	20	10.0%	5.0%	25.0%	50.0%	10.0%	100.0%
サービス業	75	10.7%	9.3%	37.3%	36.0%	6.7%	100.0%
労働組合がある	134	1.5%	3.0%	53.7%	38.8%	3.0%	100.0%
労働組合がない	363	5.2%	4.4%	34.4%	48.5%	7.4%	100.0%

【(7) 年間休日総数 【設問07】】

年間休日総数についてみると、「100日～109日」が28.7%と最も高く、次いで「120日～129日」が26.3%、「110日～119日」が25.3%となっている。

図4 年間休日総数（全体 N=498）

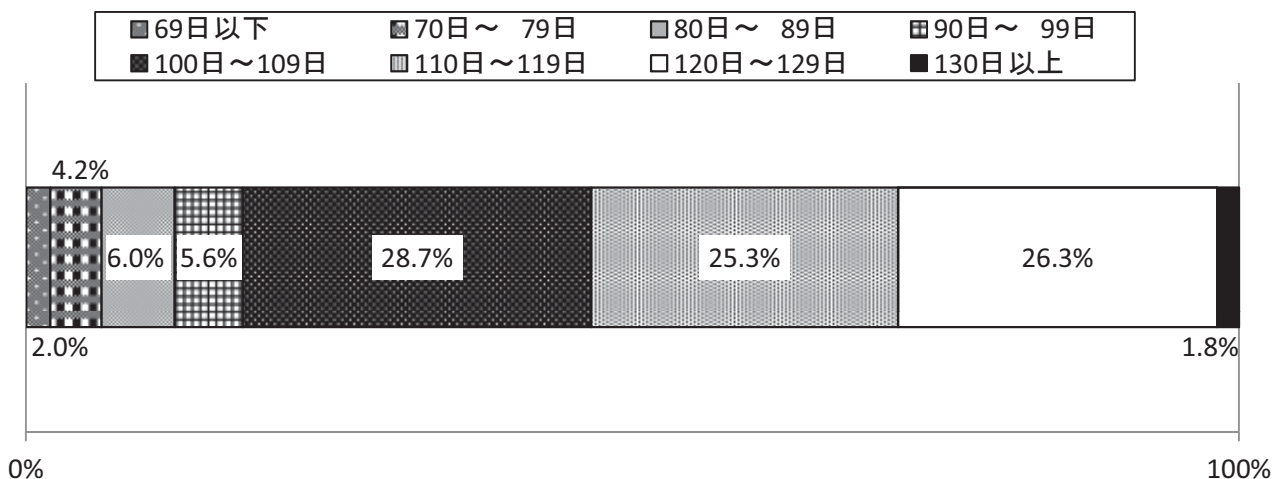


表5 年間休日総数

	有効回答 事業所数	69日 以下	70日 ～ 79日	80日 ～ 89日	90日 ～ 99日	100日 ～ 109日	110日 ～ 119日	120日 ～ 129日	130日 以上	計
全体	498	2.0%	4.2%	6.0%	5.6%	28.7%	25.3%	26.3%	1.8%	100.0%
10～29人	139	4.3%	8.6%	10.1%	9.4%	30.2%	13.7%	23.0%	0.7%	100.0%
30～49人	47	0.0%	6.4%	10.6%	6.4%	31.9%	21.3%	23.4%	0.0%	100.0%
50～99人	74	2.7%	2.7%	8.1%	6.8%	36.5%	24.3%	16.2%	2.7%	100.0%
100～299人	92	0.0%	3.3%	2.2%	5.4%	26.1%	30.4%	32.6%	0.0%	100.0%
300～999人	63	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	27.0%	42.9%	0.0%	100.0%
1,000人以上	73	1.4%	0.0%	2.7%	1.4%	16.4%	45.2%	24.7%	8.2%	100.0%
建設業	37	0.0%	10.8%	18.9%	10.8%	24.3%	16.2%	16.2%	2.7%	100.0%
製造業	110	0.9%	0.0%	5.5%	4.5%	22.7%	30.9%	33.6%	1.8%	100.0%
運輸業・通信業	32	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%	37.5%	34.4%	15.6%	0.0%	100.0%
卸売・小売業	98	2.0%	2.0%	4.1%	3.1%	48.0%	25.5%	15.3%	0.0%	100.0%
金融・保険業	31	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	6.5%	35.5%	45.2%	9.7%	100.0%
飲食店・宿泊業	29	6.9%	10.3%	13.8%	3.4%	41.4%	17.2%	6.9%	0.0%	100.0%
医療・福祉	68	2.9%	2.9%	0.0%	7.4%	32.4%	26.5%	26.5%	1.5%	100.0%
教育、学習支援業	20	0.0%	10.0%	5.0%	5.0%	5.0%	20.0%	50.0%	5.0%	100.0%
サービス業	73	1.4%	9.6%	9.6%	11.0%	17.8%	16.4%	32.9%	1.4%	100.0%
労働組合がある	135	0.7%	1.5%	0.7%	1.5%	21.5%	36.3%	32.6%	5.2%	100.0%
労働組合がない	360	2.2%	5.3%	8.1%	7.2%	31.4%	21.1%	24.2%	0.6%	100.0%

(8) 年次有給休暇の付与および取得の状況 【設問08】

年次有給休暇の「平均付与日数（繰越分除く）」および「平均取得日数」は前年を下回る一方で、「平均取得率」は上回っている（H26 全体：平均付与日数 18.5 日、平均取得日数 9.3 日、平均取得率 50.1%）。

表 6 労働者 1 人あたりの年次有給休暇の付与日数および取得日数

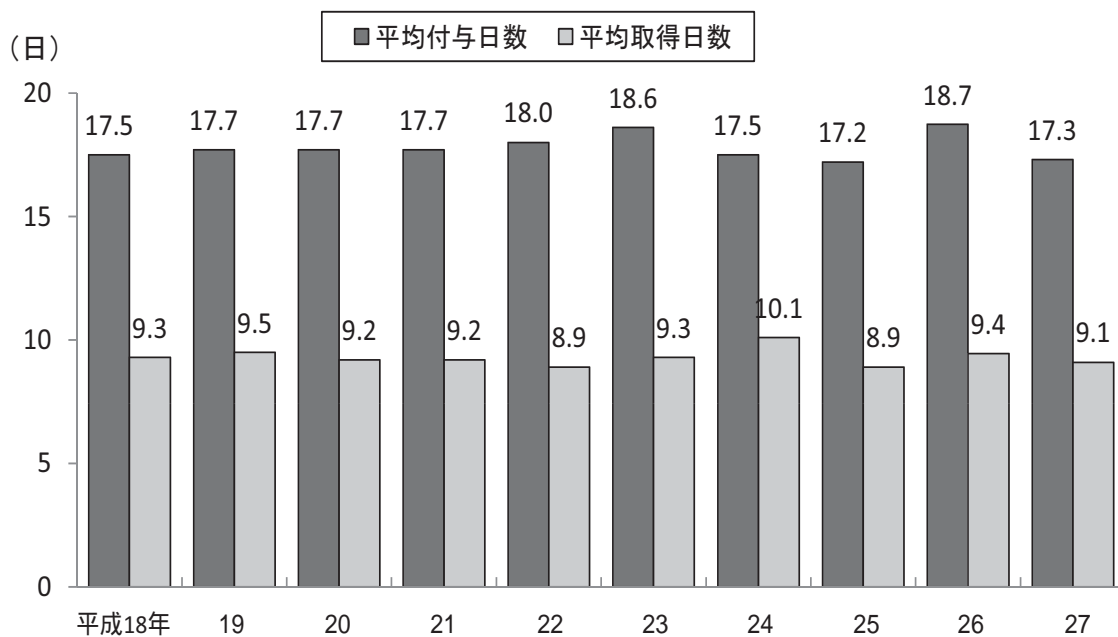
	有効回答 事業所数	労働者1人あたり の平均付与日数 (繰越分除く)	労働者1人あたり の平均取得日数	労働者1人あたり の平均取得率
全体	459	17.1	9.0	52.3%
30人以上*	328	17.3	9.1	52.3%
10～29人	123	15.7	8.3	52.9%
30～49人	45	16.8	9.4	55.6%
50～99人	67	15.9	6.9	43.5%
100～299人	91	17.2	9.0	52.6%
300～999人	61	17.9	8.7	48.8%
1,000人以上	64	18.0	11.0	60.8%
建設業	36	16.1	6.5	40.6%
製造業	100	18.1	11.3	62.4%
運輸業・通信業	30	16.0	7.4	46.3%
卸売・小売業	91	17.2	5.2	30.4%
金融・保険業	26	19.3	10.0	51.7%
飲食店、宿泊業	26	12.5	4.8	37.9%
医療、福祉	65	15.8	7.2	45.9%
教育、学習支援業	16	17.3	7.4	42.9%
サービス業	69	16.2	9.1	56.0%
労働組合がある	128	18.5	10.5	56.7%
労働組合がない	330	16.2	7.9	48.8%

※平均付与日数と平均取得日数は労働者数で加重平均している

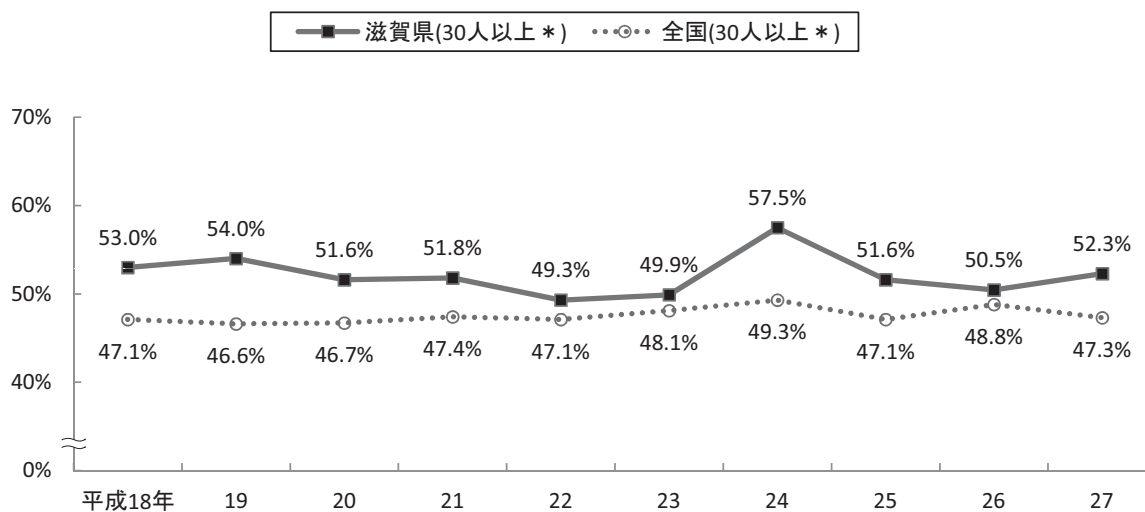
※「平均取得率」は端数処理前の「平均取得日数」を「平均付与日数」で除したものである

*企業規模 30 人以上

図5 年次有給休暇の平均取得日数および平均付与日数の推移（滋賀県・企業規模30人以上）



(参考) 年次有給休暇取得率の推移



※全国の数値は厚生労働省「就労条件総合調査」平成27年（全国）は調査対象の一部変更のため時系列比較用数値を使用
 * 企業規模 30人以上

(9) 年次有給休暇の取得単位 【設問09】

年次有給休暇の取得単位については、「半日単位の取得を認めている」とした事業所の割合が53.0%と最も高くなっている。

図6 年次有給休暇の取得単位（全体 N=494）

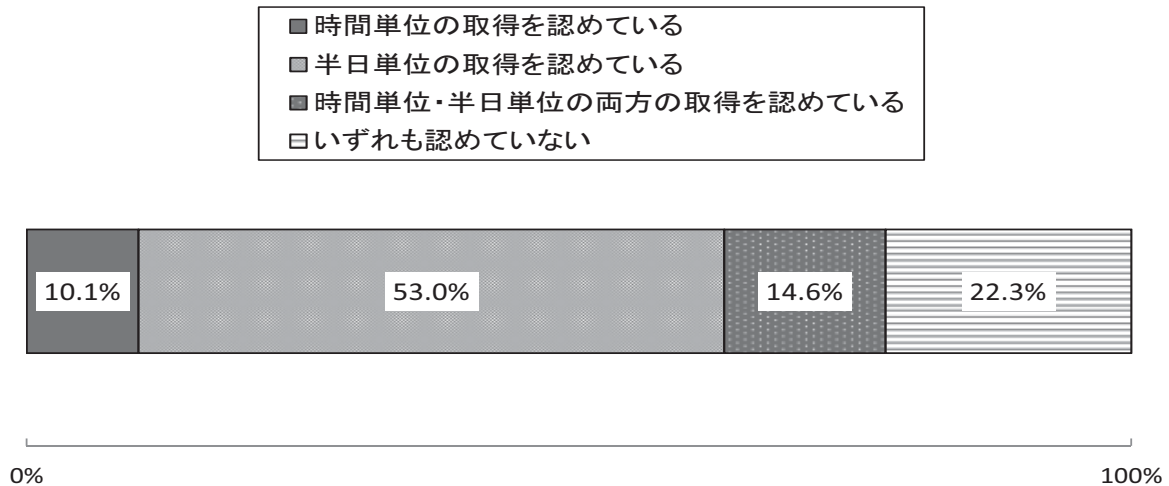


表7 年次有給休暇の取得単位

	有効回答事業所数	時間単位の取得を認めている	半日単位の取得を認めている	時間単位・半日単位の両方の取得を認めている	いずれも認めていない	計
全体	494	10.1%	53.0%	14.6%	22.3%	100.0%
10～29人	136	12.5%	47.1%	19.9%	20.6%	100.0%
30～49人	47	12.8%	44.7%	12.8%	29.8%	100.0%
50～99人	73	15.1%	52.1%	8.2%	24.7%	100.0%
100～299人	92	12.0%	60.9%	7.6%	19.6%	100.0%
300～999人	63	1.6%	66.7%	15.9%	15.9%	100.0%
1,000人以上	73	5.5%	53.4%	15.1%	26.0%	100.0%
建設業	36	11.1%	41.7%	30.6%	16.7%	100.0%
製造業	109	9.2%	64.2%	6.4%	20.2%	100.0%
運輸業・通信業	32	3.1%	50.0%	12.5%	34.4%	100.0%
卸売・小売業	99	7.1%	47.5%	9.1%	36.4%	100.0%
金融・保険業	31	12.9%	61.3%	19.4%	6.5%	100.0%
飲食店、宿泊業	28	3.6%	50.0%	7.1%	39.3%	100.0%
医療、福祉	67	11.9%	49.3%	35.8%	3.0%	100.0%
教育、学習支援業	20	40.0%	50.0%	5.0%	5.0%	100.0%
サービス業	72	9.7%	52.8%	11.1%	26.4%	100.0%
労働組合がある	135	9.6%	57.0%	12.6%	20.7%	100.0%
労働組合がない	356	10.1%	52.0%	14.9%	23.0%	100.0%

(10) 年次有給休暇以外の有給休暇制度 【設問10】

年次有給休暇以外の有給休暇制度については「慶弔休暇」がある事業所の割合が86.0%と最も高く、次いで「妻が出産した場合の夫の休暇」が50.3%、「夏季休暇」が42.5%となっている。

図7 年次有給休暇以外の有給休暇制度（複数回答・全体 N=499）

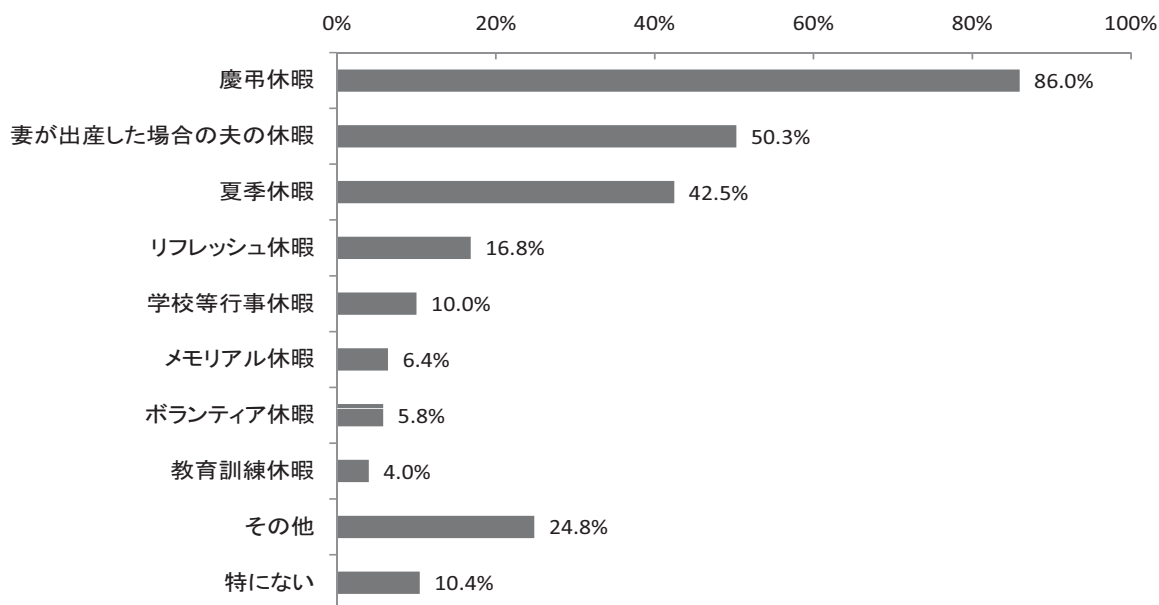


表8 年次有給休暇以外の有給休暇制度（複数回答）

	有効回答 事業所数	リフレッシュ 休暇	ボランティア 休暇	メモリアル 休暇	夏季休暇	教育訓練 休暇	学校等 行事休暇	妻が出産 した場合の 夫の休暇	慶弔休暇	その他	特にない
全体	499	16.8%	5.8%	6.4%	42.5%	4.0%	10.0%	50.3%	86.0%	24.8%	10.4%
10~29人	139	3.6%	1.4%	1.4%	38.8%	4.3%	12.9%	31.7%	73.4%	14.4%	22.3%
30~49人	47	14.9%	8.5%	8.5%	55.3%	4.3%	14.9%	44.7%	89.4%	38.3%	8.5%
50~99人	74	13.5%	6.8%	2.7%	40.5%	2.7%	8.1%	47.3%	82.4%	10.8%	12.2%
100~299人	93	19.4%	6.5%	6.5%	43.0%	6.5%	6.5%	54.8%	94.6%	33.3%	1.1%
300~999人	63	25.4%	3.2%	7.9%	41.3%	0.0%	6.3%	76.2%	96.8%	33.3%	3.2%
1,000人以上	73	38.4%	13.7%	17.8%	43.8%	4.1%	9.6%	67.1%	94.5%	32.9%	2.7%
建設業	37	8.1%	2.7%	10.8%	56.8%	5.4%	16.2%	37.8%	83.8%	24.3%	13.5%
製造業	109	15.6%	4.6%	7.3%	38.5%	4.6%	8.3%	53.2%	84.4%	26.6%	12.8%
運輸業・通信業	32	15.6%	6.3%	15.6%	53.1%	3.1%	15.6%	50.0%	81.3%	25.0%	15.6%
卸売・小売業	99	13.1%	3.0%	8.1%	31.3%	4.0%	7.1%	55.6%	81.8%	17.2%	14.1%
金融・保険業	31	38.7%	19.4%	9.7%	71.0%	0.0%	22.6%	61.3%	100.0%	61.3%	0.0%
飲食店・宿泊業	29	20.7%	3.4%	3.4%	20.7%	6.9%	6.9%	37.9%	86.2%	13.8%	10.3%
医療・福祉	68	14.7%	7.4%	1.5%	42.6%	4.4%	5.9%	47.1%	92.6%	27.9%	1.5%
教育・学習支援業	20	10.0%	10.0%	0.0%	50.0%	0.0%	10.0%	60.0%	90.0%	20.0%	0.0%
サービス業	74	21.6%	5.4%	2.7%	45.9%	4.1%	10.8%	45.9%	83.8%	20.3%	13.5%
労働組合がある	135	36.3%	10.4%	14.1%	45.2%	3.0%	10.4%	68.9%	98.5%	36.3%	0.7%
労働組合がない	361	9.4%	4.2%	3.6%	41.6%	4.4%	10.0%	43.5%	81.4%	20.8%	13.9%

【労働時間】

(11) 労働時間短縮のための取組み 【設問11】

労働時間短縮のための取組みについては、「年次有給休暇の取得促進」に取り組んでいると回答した事業所の割合が40.1%と最も高くなっている。次いで「変形労働時間制の導入・活用」が31.3%、「業務の計画・内容、要員計画の見直し」が26.4%となっている。

図8 労働時間短縮のための取組み（複数回答・全体 N=511）

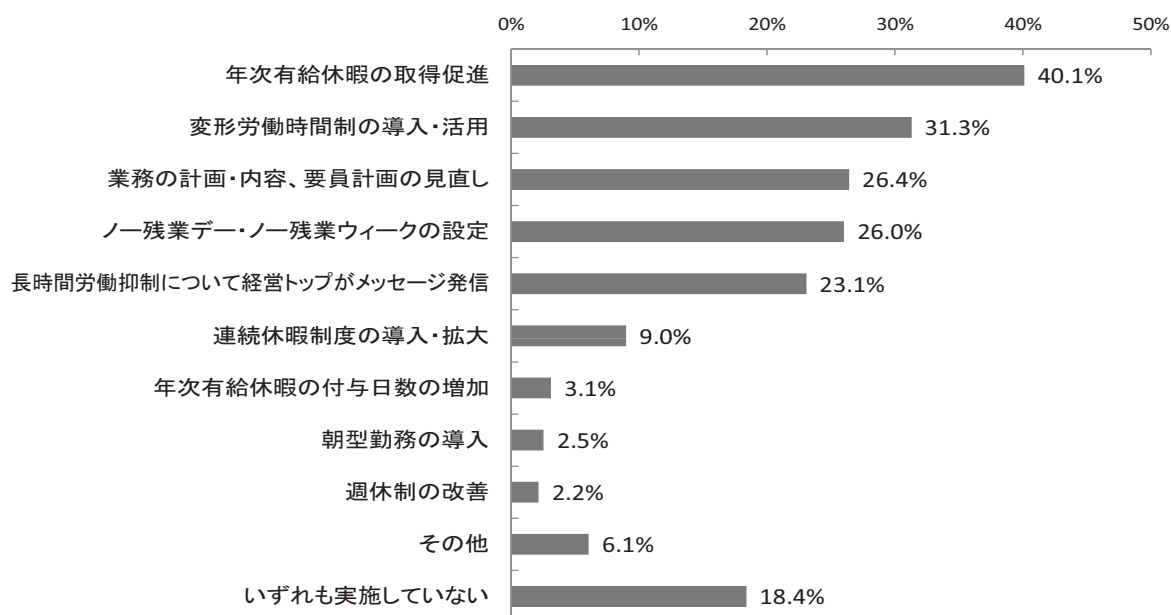


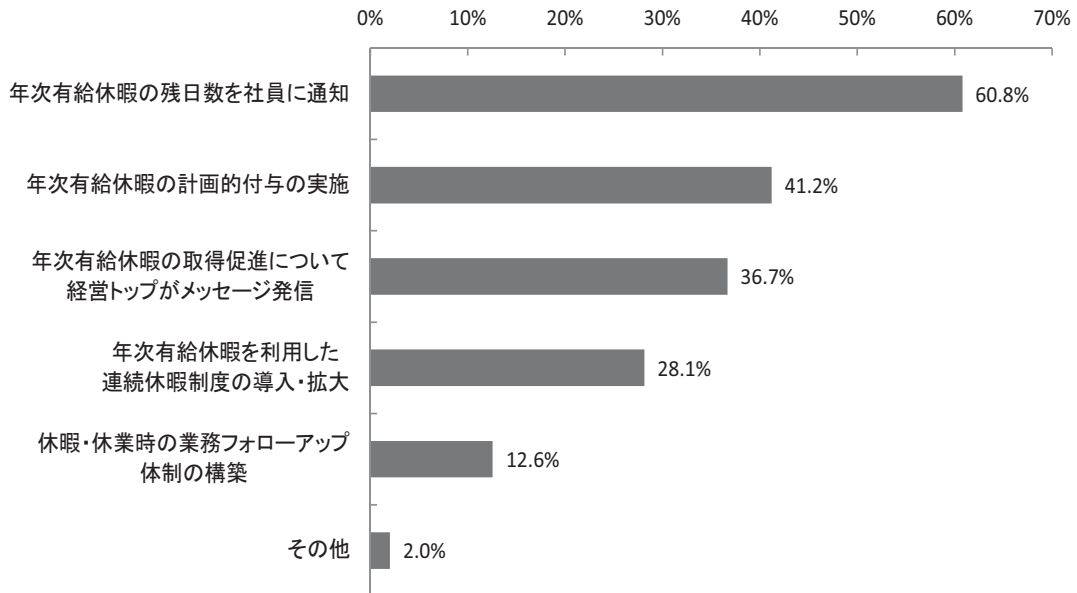
表9 労働時間短縮のための取組み（複数回答）

	有効回答事業所数	年次有給休暇の取得促進	年次有給休暇の付与日数の増加	連続休暇制度の導入・拡大	変形労働時間制の導入・活用	週休制の改善	朝型勤務の導入	長時間労働抑制について経営トップがメッセージ発信	ノー残業デー・ノー残業ウィークの設定	業務の計画・内容、要員計画の見直し	その他	いずれも実施していない
全体	511	40.1%	3.1%	9.0%	31.3%	2.2%	2.5%	23.1%	26.0%	26.4%	6.1%	18.4%
10~29人	144	25.0%	2.1%	4.9%	20.8%	3.5%	2.1%	19.4%	12.5%	23.6%	7.6%	30.6%
30~49人	46	32.6%	2.2%	4.3%	32.6%	4.3%	2.2%	13.0%	13.0%	30.4%	6.5%	21.7%
50~99人	74	33.8%	2.7%	4.1%	32.4%	0.0%	2.7%	18.9%	18.9%	23.0%	1.4%	21.6%
100~299人	94	44.7%	1.1%	8.5%	29.8%	2.1%	2.1%	24.5%	37.2%	29.8%	8.5%	11.7%
300~999人	63	55.6%	3.2%	9.5%	33.3%	1.6%	1.6%	39.7%	50.8%	25.4%	1.6%	6.3%
1,000人以上	78	66.7%	9.0%	25.6%	52.6%	1.3%	5.1%	26.9%	34.6%	28.2%	7.7%	2.6%
建設業	37	35.1%	2.7%	5.4%	40.5%	0.0%	2.7%	8.1%	35.1%	27.0%	8.1%	18.9%
製造業	109	42.2%	1.8%	4.6%	19.3%	1.8%	0.0%	21.1%	28.4%	26.6%	3.7%	22.0%
運輸業・通信業	32	37.5%	12.5%	12.5%	46.9%	6.3%	9.4%	28.1%	15.6%	50.0%	12.5%	18.8%
卸売・小売業	112	31.3%	0.0%	9.8%	42.0%	1.8%	2.7%	30.4%	19.6%	23.2%	5.4%	16.1%
金融・保険業	31	77.4%	12.9%	22.6%	19.4%	3.2%	0.0%	19.4%	71.0%	38.7%	6.5%	6.5%
飲食店・宿泊業	29	44.8%	3.4%	10.3%	51.7%	6.9%	3.4%	20.7%	17.2%	44.8%	6.9%	10.3%
医療、福祉	68	42.6%	1.5%	4.4%	26.5%	0.0%	1.5%	20.6%	13.2%	22.1%	5.9%	23.5%
教育、学習支援業	20	50.0%	0.0%	15.0%	10.0%	0.0%	0.0%	45.0%	40.0%	15.0%	10.0%	10.0%
サービス業	73	31.5%	4.1%	11.0%	28.8%	2.7%	5.5%	19.2%	24.7%	15.1%	5.5%	21.9%
労働組合がある	136	55.9%	5.1%	18.4%	40.4%	2.2%	2.2%	22.8%	42.6%	25.7%	5.1%	6.6%
労働組合がない	373	34.6%	2.4%	5.6%	28.2%	2.1%	2.7%	23.3%	20.1%	26.8%	6.4%	22.3%

(12) 年次有給休暇の取得促進の取組 【設問12】

(11)で「年次有給休暇の取得促進」を選んだ事業所での、取組の内容で「年次有給休暇の残日数を社員に通知」が60.8%で最も高く、次いで「年次有給休暇の計画的付与の実施」が41.2%となっている。

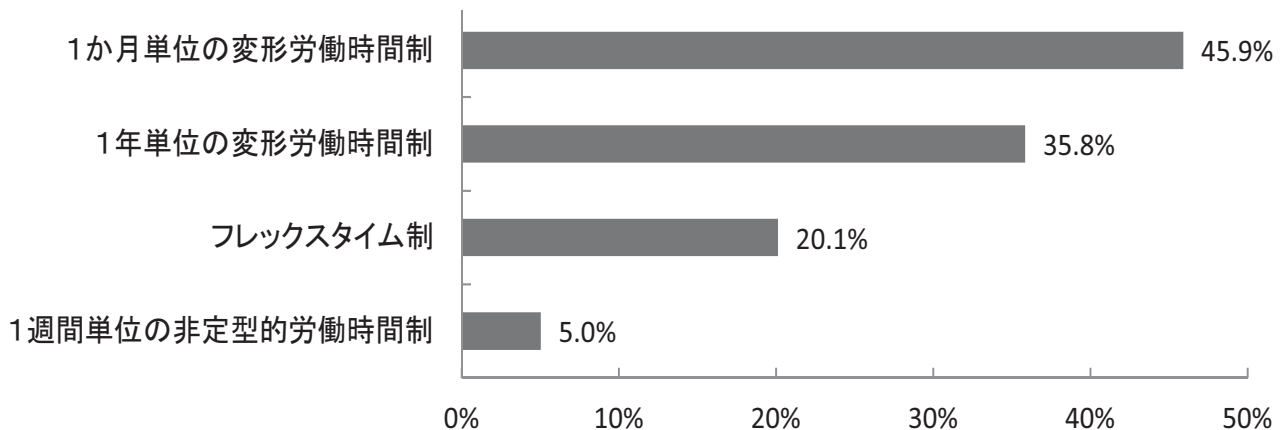
図9 年次有給休暇の取得促進の取組み（複数回答・全体 N=199）



(13) 変形労働時間制の内容 【設問13】

(11)で「変形労働時間制の導入・活用」を選んだ事業所で導入している変形労働時間制では「1か月単位の変形労働時間制」が45.9%で最も高くなっている。

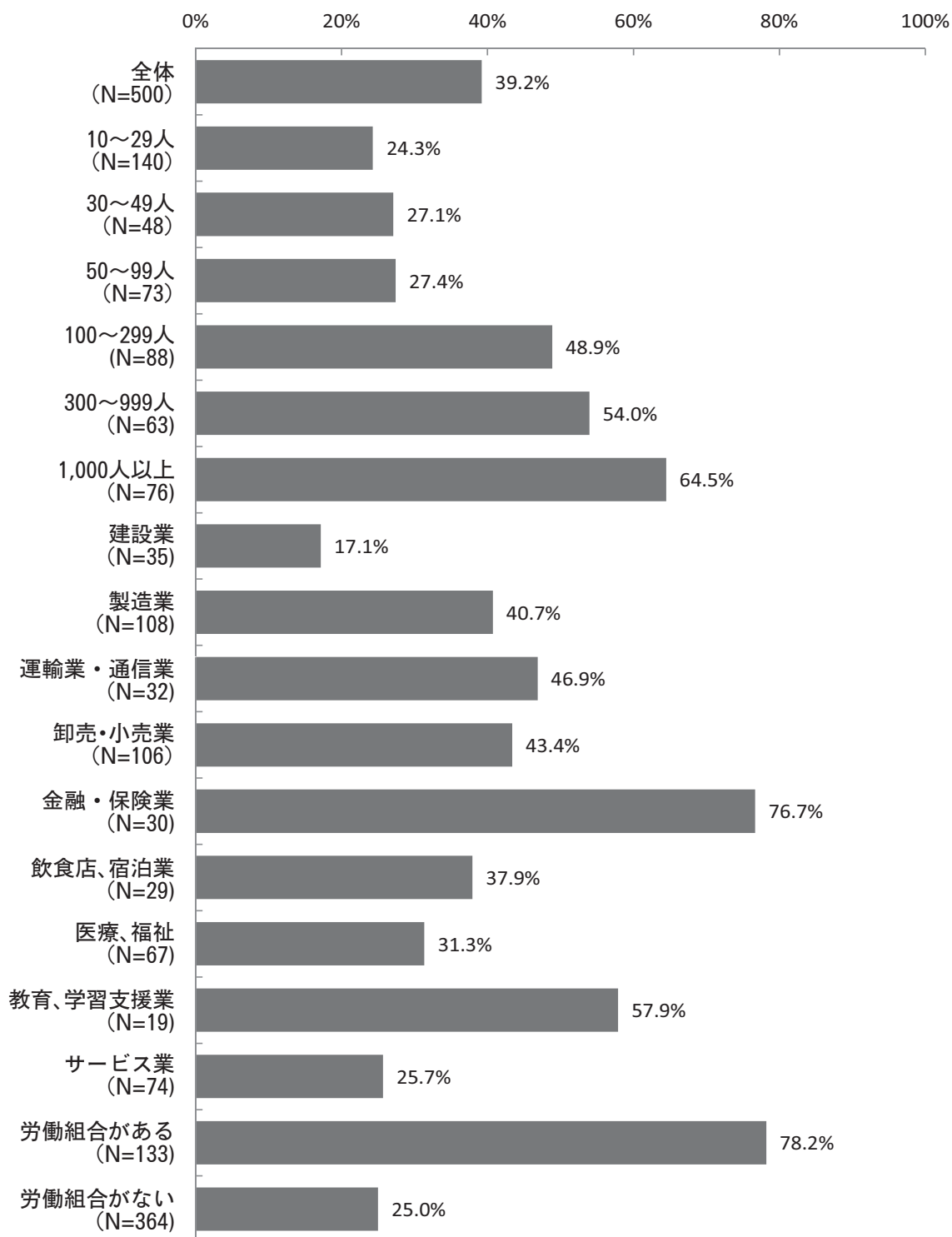
図10 変形労働時間制の内容（複数回答・全体 N=159）



(14) 労使間の話し合いの機会の有無 【設問14】

労働時間や休日などについて、労使間で話し合いの機会を設けている事業所の割合は 39.2%となり、前年の 38.9%に対し、0.3 ポイント上回っている。

図 11 労使間の話し合いの機会を設けている事業所の割合（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



【育児・介護休業制度】

(15) 過去2年間（平成25年4月1日～平成27年3月31日）の出産における育児休業取得率

【設問15】

調査対象事業所における常用労働者の育児休業取得率は、女性においては95.7%となり、前年の95.9%に対し、0.2ポイント下回っている。男性においては3.8%となり、前年の1.9%に対し、1.9ポイント上回っている。

表10 育児休業取得率

	女性		男性	
	出産した 女性労働者数	育休取得者の 割合	配偶者が 出産した 男性労働者数	育休取得者 の割合
全体	346	95.7%	652	3.8%
30人以上*	243	97.1%	506	2.4%
10～29人	40	85.0%	61	13.1%
30～49人	21	100.0%	34	5.9%
50～99人	48	100.0%	80	5.0%
100～299人	89	96.6%	156	3.8%
300～999人	83	96.4%	171	2.9%
1,000人以上	65	95.4%	147	0.0%
建設業	8	87.5%	39	15.4%
製造業	77	97.4%	369	2.7%
運輸業・通信業	9	100.0%	27	3.7%
卸売・小売業	33	93.9%	70	0.0%
金融・保険業	24	95.8%	14	7.1%
飲食店、宿泊業	9	88.9%	11	0.0%
医療、福祉	142	96.5%	74	4.1%
教育、学習支援業	9	100.0%	6	0.0%
サービス業	35	91.4%	42	9.5%
労働組合がある	107	93.5%	310	0.6%
労働組合がない	238	96.6%	341	6.7%

*事業所規模 30人以上

図 12-1 育児休業取得率の推移（女性）

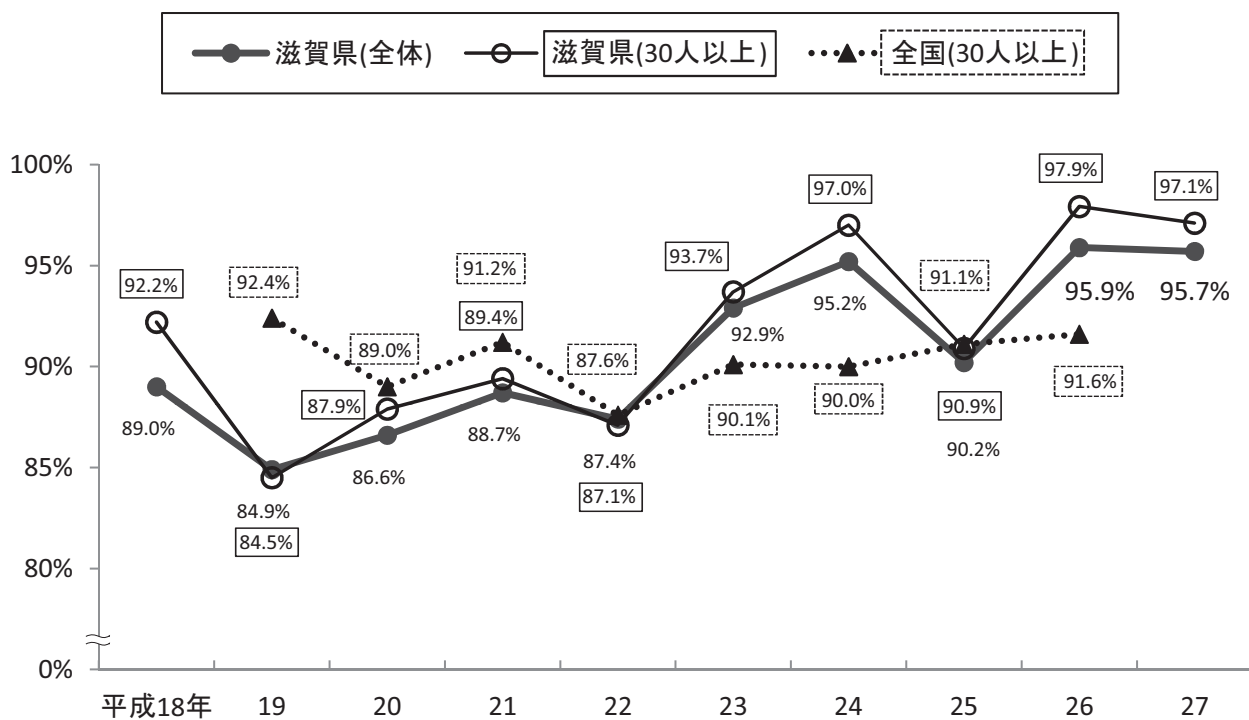
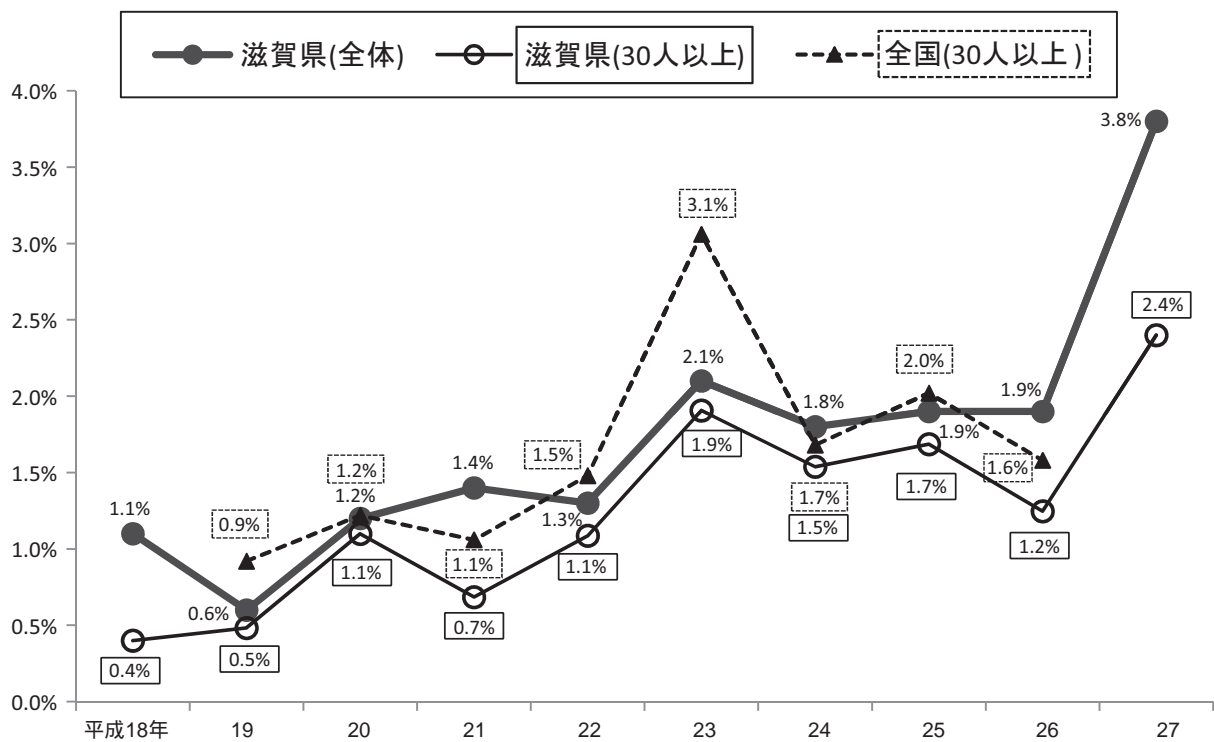


図 12-2 育児休業取得率の推移（男性）

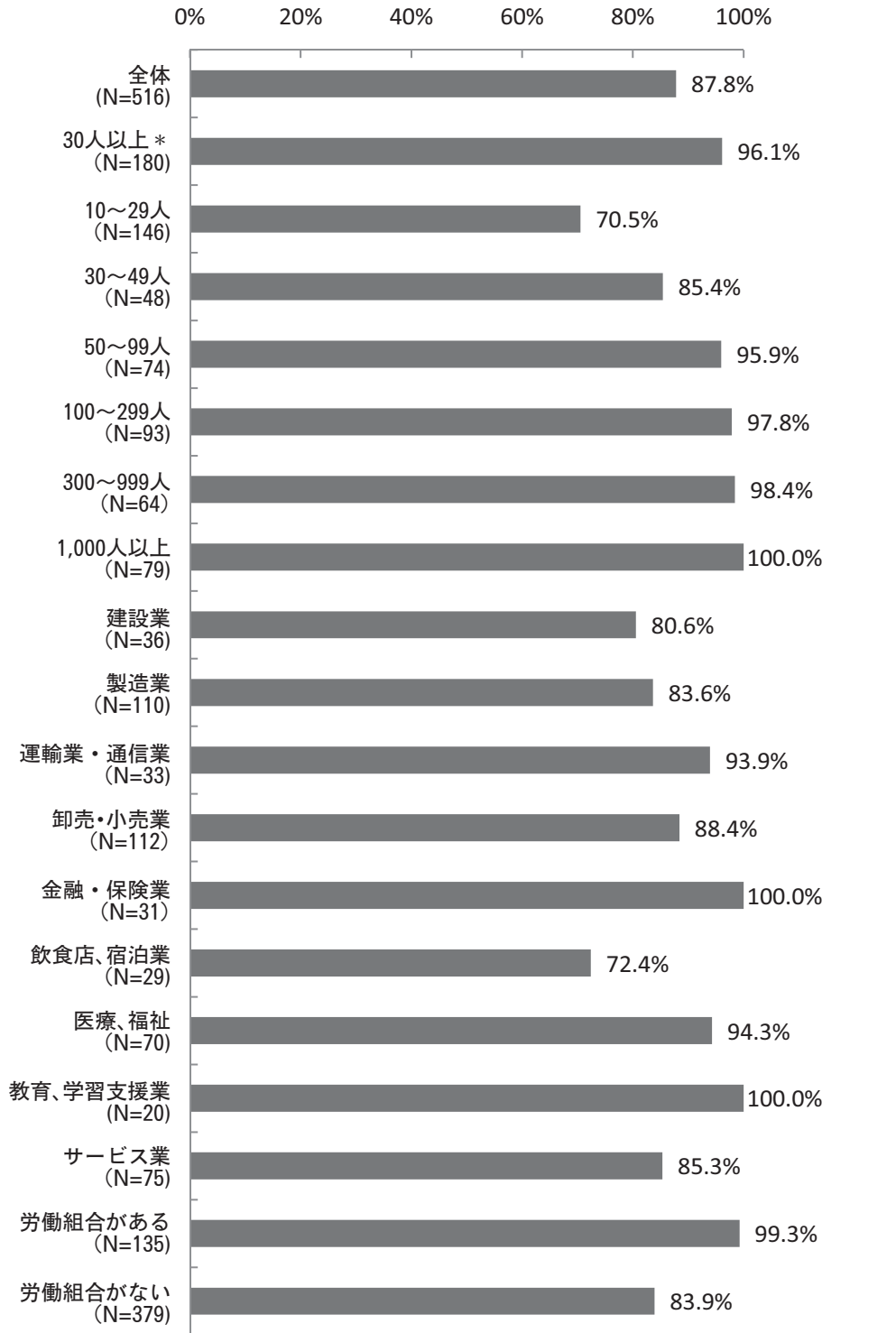


※男性、女性とも全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」
* 事業所規模 30 人以上

(16) 育児休業制度の有無 【設問16】

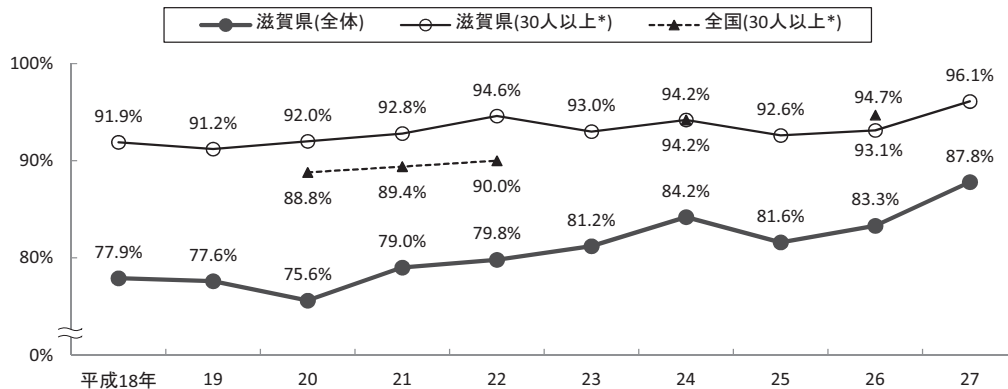
就業規則等に育児休業制度の定めが「ある」事業所の割合は全体で87.8%となり、前年の83.3%に対し、4.5ポイント上回っている。

図13-1 育児休業制度の定めがある事業所の割合（全体・事業所規模30人以上の事業所・企業規模別・産業別・労働組合の有無別）



* 事業所規模30人以上

図 13-2 育児休業制度の定めがある事業所の割合の推移



※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

* 事業所規模 30 人以上

(17) 育児のために就業規則等で定めている制度 【設問 17】

育児休業制度以外で育児のために就業規則等で定めている制度については、「育児のための短時間勤務制度」が 75.6%と最も高く、次いで所定外労働の免除が 62.6%となっている。現在就業規則等に定めがなく、今後取組みたい制度については、「育児のためのフレックスタイム制」が 12.0%と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が 11.1%となっている。

図 14 育児のために就業規則等で定めている制度と今後取組みたい制度（複数回答・全体）

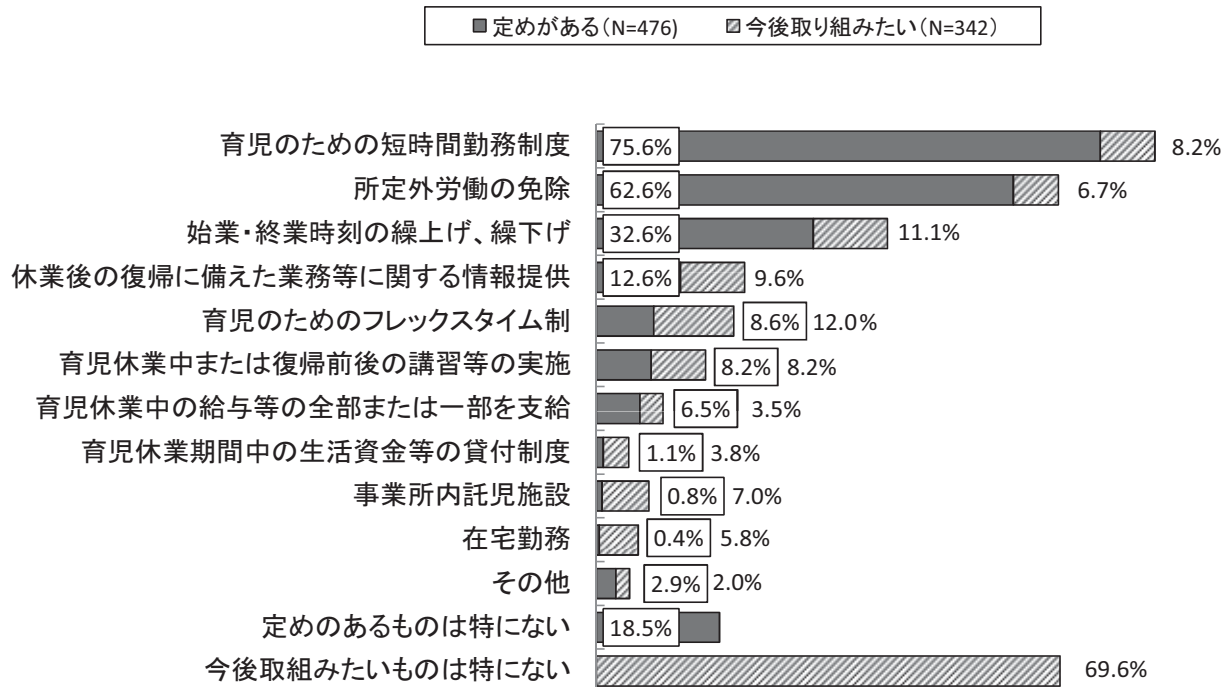


表 11-1 育児のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

	有効回答 事業所数	育児のための 短時間勤務 制度	所定外 労働の免除	育児のための フレックス タイム制	始業・終業 時刻の 繰上げ、 繰下げ	在宅勤務	事業所内 託児施設	休業後の 復帰に備えた 業務等に 関する 情報提供	育児休業中 または復帰 前後の講習 等の実施	育児休業中 の給与等の 全部または 一部を支給	育児休業 期間中の 生活資金等 の貸付制度	その他	特にない
全体	476	75.6%	62.6%	8.6%	32.6%	0.4%	0.8%	12.6%	8.2%	6.5%	1.1%	2.9%	18.5%
10～29人	124	50.8%	33.9%	7.3%	21.0%	0.8%	0.0%	5.6%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	41.1%
30～49人	43	72.1%	55.8%	7.0%	34.9%	0.0%	0.0%	14.0%	9.3%	7.0%	0.0%	9.3%	20.9%
50～99人	69	76.8%	69.6%	14.5%	36.2%	0.0%	1.4%	5.8%	13.0%	7.2%	2.9%	1.4%	14.5%
100～299人	95	87.4%	75.8%	9.5%	34.7%	0.0%	0.0%	15.8%	11.6%	5.3%	1.1%	2.1%	7.4%
300～999人	60	96.7%	85.0%	5.0%	35.0%	0.0%	1.7%	23.3%	11.7%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%
1,000人以上	76	93.4%	78.9%	9.2%	46.1%	1.3%	2.6%	18.4%	10.5%	14.5%	2.6%	9.2%	3.9%
建設業	35	51.4%	40.0%	14.3%	34.3%	0.0%	0.0%	8.6%	2.9%	8.6%	0.0%	5.7%	37.1%
製造業	103	77.7%	62.1%	8.7%	34.0%	1.0%	0.0%	12.6%	6.8%	4.9%	0.0%	2.9%	16.5%
運輸業・通信業	31	71.0%	54.8%	9.7%	41.9%	0.0%	0.0%	16.1%	3.2%	16.1%	0.0%	3.2%	19.4%
卸売・小売業	103	78.6%	64.1%	9.7%	35.0%	0.0%	0.0%	5.8%	5.8%	4.9%	1.9%	1.9%	16.5%
金融・保険業	29	96.6%	89.7%	3.4%	41.4%	0.0%	0.0%	31.0%	20.7%	10.3%	6.9%	13.8%	0.0%
飲食店・宿泊業	22	54.5%	45.5%	9.1%	36.4%	0.0%	0.0%	9.1%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	40.9%
医療、福祉	65	81.5%	67.7%	9.2%	23.1%	0.0%	4.6%	16.9%	13.8%	6.2%	1.5%	0.0%	13.8%
教育、学習支援業	20	95.0%	95.0%	0.0%	30.0%	0.0%	5.0%	5.0%	10.0%	15.0%	0.0%	5.0%	0.0%
サービス業	68	69.1%	55.9%	7.4%	26.5%	1.5%	0.0%	14.7%	8.8%	4.4%	0.0%	1.5%	25.0%
労働組合がある	134	93.3%	76.9%	10.4%	35.8%	0.7%	0.0%	21.6%	9.7%	9.0%	0.7%	4.5%	3.7%
労働組合がない	341	68.6%	56.9%	7.9%	31.4%	0.3%	1.2%	9.1%	7.6%	5.6%	1.2%	2.3%	24.3%

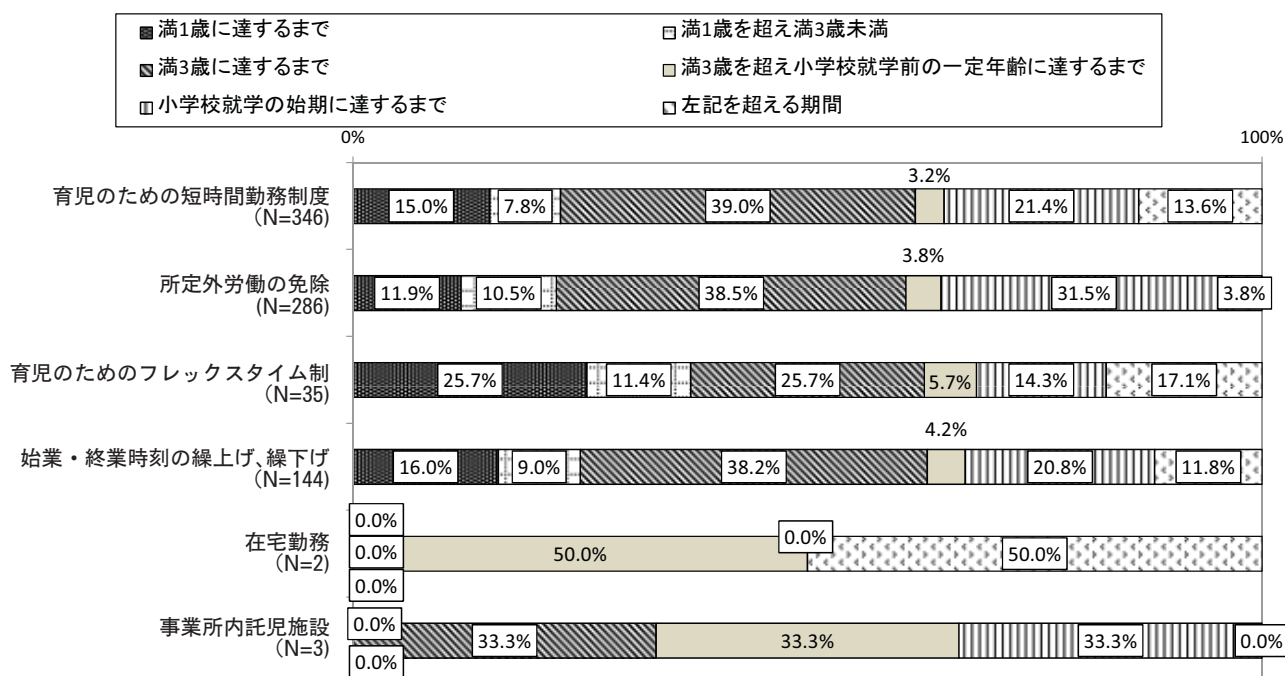
表 11-2 育児のために今後取組みたい制度（複数回答）

	有効回答 事業所数	育児のための 短時間勤務 制度	所定外 労働の免除	育児のための フレックス タイム制	始業・終業 時刻の 繰上げ、 繰下げ	在宅勤務	事業所内 託児施設	休業後の 復帰に備えた 業務等に 関する 情報提供	育児休業中 または復帰 前後の講習 等の実施	育児休業中 の給与等の 全部または 一部を支給	育児休業 期間中の 生活資金等 の貸付制度	その他	特にない
全体	342	8.2%	6.7%	12.0%	11.1%	5.8%	7.0%	9.6%	8.2%	3.5%	3.8%	2.0%	69.6%
10～29人	103	15.5%	12.6%	11.7%	15.5%	8.7%	4.9%	6.8%	7.8%	5.8%	4.9%	2.9%	70.9%
30～49人	28	7.1%	7.1%	28.6%	14.3%	10.7%	10.7%	14.3%	14.3%	10.7%	7.1%	3.6%	50.0%
50～99人	46	17.4%	6.5%	21.7%	19.6%	8.7%	13.0%	17.4%	15.2%	0.0%	4.3%	2.2%	52.2%
100～299人	61	1.6%	0.0%	13.1%	4.9%	3.3%	3.3%	11.5%	8.2%	3.3%	4.9%	1.6%	75.4%
300～999人	35	0.0%	0.0%	5.7%	0.0%	2.9%	14.3%	5.7%	8.6%	2.9%	2.9%	0.0%	82.9%
1,000人以上	59	0.0%	8.5%	0.0%	10.2%	1.7%	5.1%	6.8%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	76.3%
建設業	22	4.5%	0.0%	9.1%	0.0%	4.5%	0.0%	9.1%	4.5%	4.5%	4.5%	4.5%	72.7%
製造業	66	9.1%	7.6%	18.2%	13.6%	7.6%	7.6%	7.6%	7.6%	6.1%	7.6%	3.0%	68.2%
運輸業・通信業	18	0.0%	0.0%	5.6%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	94.4%
卸売・小売業	79	6.3%	8.9%	12.7%	11.4%	3.8%	5.1%	19.0%	10.1%	1.3%	0.0%	0.0%	59.5%
金融・保険業	23	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	8.7%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	87.0%
飲食店・宿泊業	17	29.4%	23.5%	29.4%	23.5%	23.5%	11.8%	23.5%	17.6%	11.8%	11.8%	11.8%	52.9%
医療、福祉	46	10.9%	4.3%	8.7%	17.4%	2.2%	13.0%	4.3%	10.9%	2.2%	2.2%	0.0%	65.2%
教育、学習支援業	17	0.0%	0.0%	5.9%	5.9%	5.9%	5.9%	5.9%	5.9%	0.0%	5.9%	5.9%	94.1%
サービス業	54	11.1%	9.3%	9.3%	11.1%	9.3%	7.4%	7.4%	7.4%	5.6%	5.6%	1.9%	70.4%
労働組合がある	96	0.0%	5.2%	8.3%	8.3%	3.1%	6.3%	12.5%	8.3%	2.1%	2.1%	2.1%	74.0%
労働組合がない	246	11.4%	7.3%	13.4%	12.2%	6.9%	7.3%	8.5%	8.1%	4.1%	4.5%	2.0%	67.9%

(18) 育児のための短時間勤務制度等の最長取得期間 【設問18】

(17)で育児のために就業規則等で定めている制度（下記の6つ）が「ある」とした事業所において、それぞれの最長取得期間は「育児のための短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」および「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」については、子どもが「満3歳に達するまで」と回答した事業所の割合が最も高くなっている。「育児のためのフレックスタイム制」については「満1歳に達するまで」と「満3歳に達するまで」が上位を同じ割合で占めている。また、「在宅勤務」は「満3歳を超え小学校就学前の一定年齢に達するまで」と「左記を超える期間」の2つに割れており、「事業所内託児施設」については「満3歳に達するまで」と「満3歳を超え小学校就学前の一定年齢に達するまで」、「小学校就学の始期に達するまで」に等しく回答が割れている。

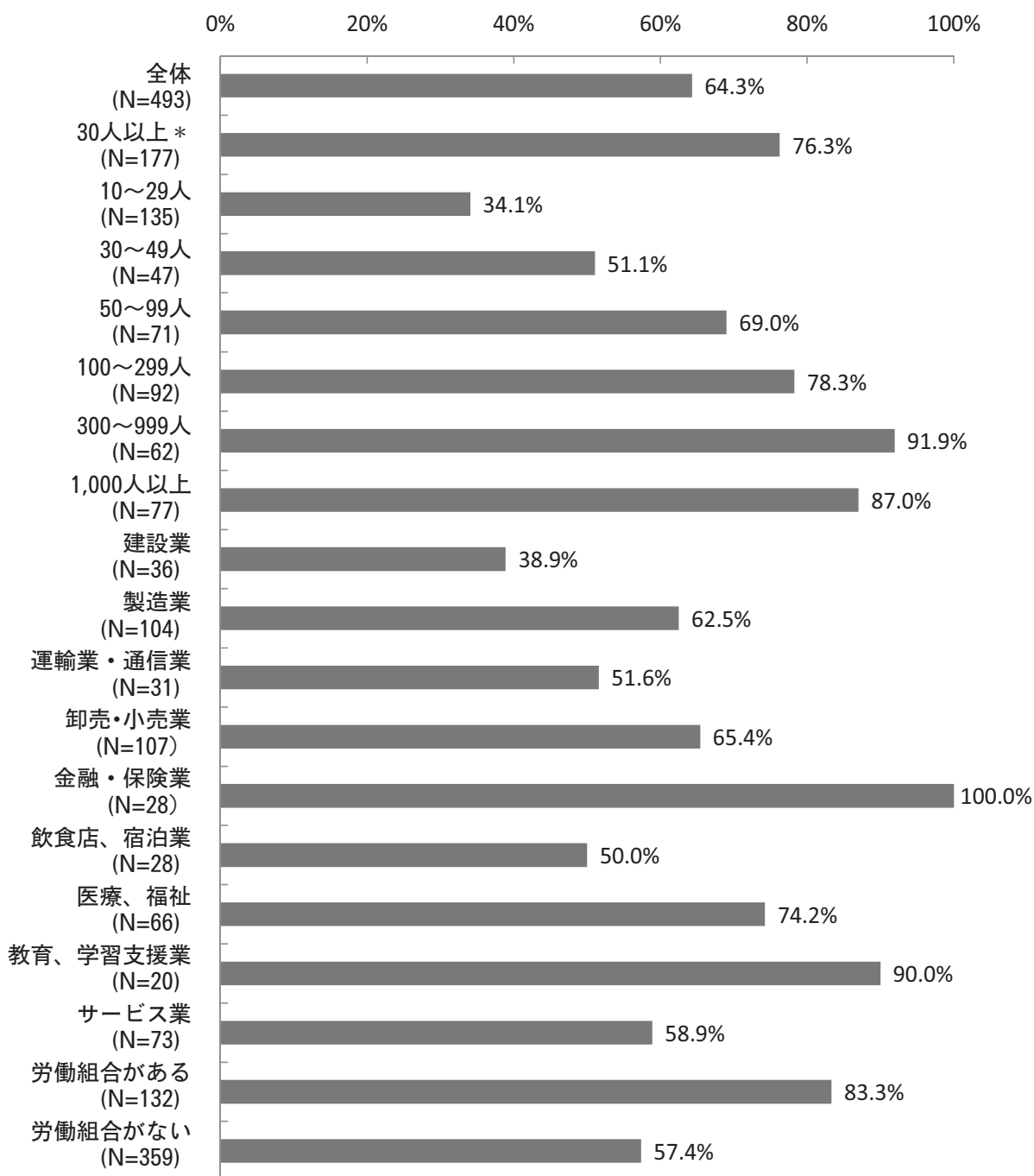
図15 育児のための短時間勤務制度等（勤務時間短縮等の措置）の最長取得期間（全体）



(19) 子の看護休暇制度の有無 【設問19】

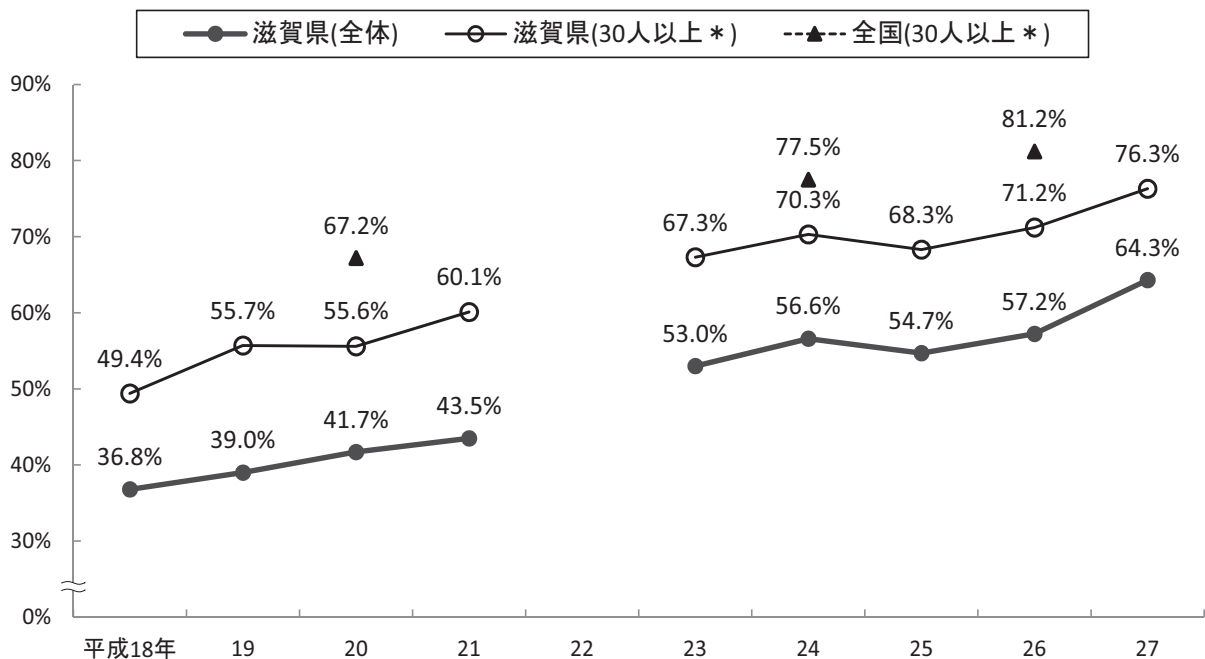
就業規則等に子の看護休暇制度の定めが「ある」と回答した事業所の割合は全体で 64.3%となり、前年の 57.2%に対し、7.1 ポイント上回っている。事業所規模 30 人以上の事業所においても 76.3%で、前年の 71.2%を 5.1 ポイント上回っている。

図 16-1 子の看護休暇制度の定めがある事業所の割合（全体・事業所規模 30 人以上の事業所・企業規模別・産業別・労働組合の有無別）



* 事業所規模 30 人以上

図 16-2 子の看護休暇制度の定めがある事業所の割合の推移

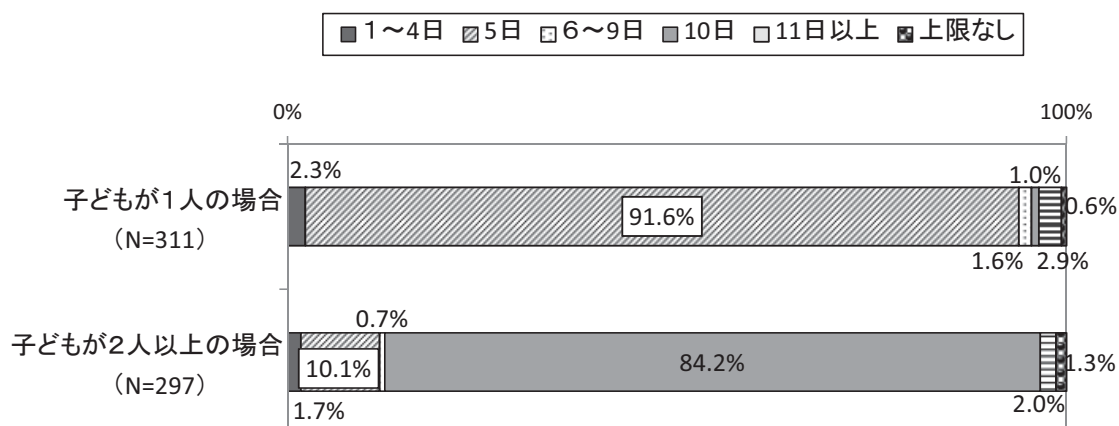


※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」
 ※平成22年においては本設問を取り扱っていない。
 *事業所規模30人以上

(20) 子の看護休暇制度の年間利用可能日数 【設問20】

(19) で子の看護休暇制度の定めが「ある」と回答した事業所において、労働者1人あたりの子の看護休暇制度の年間利用可能日数については、子どもが1人の場合で「5日」が91.6%、子どもが2人以上の場合で「10日」が84.2%となり、最も高くなっている。

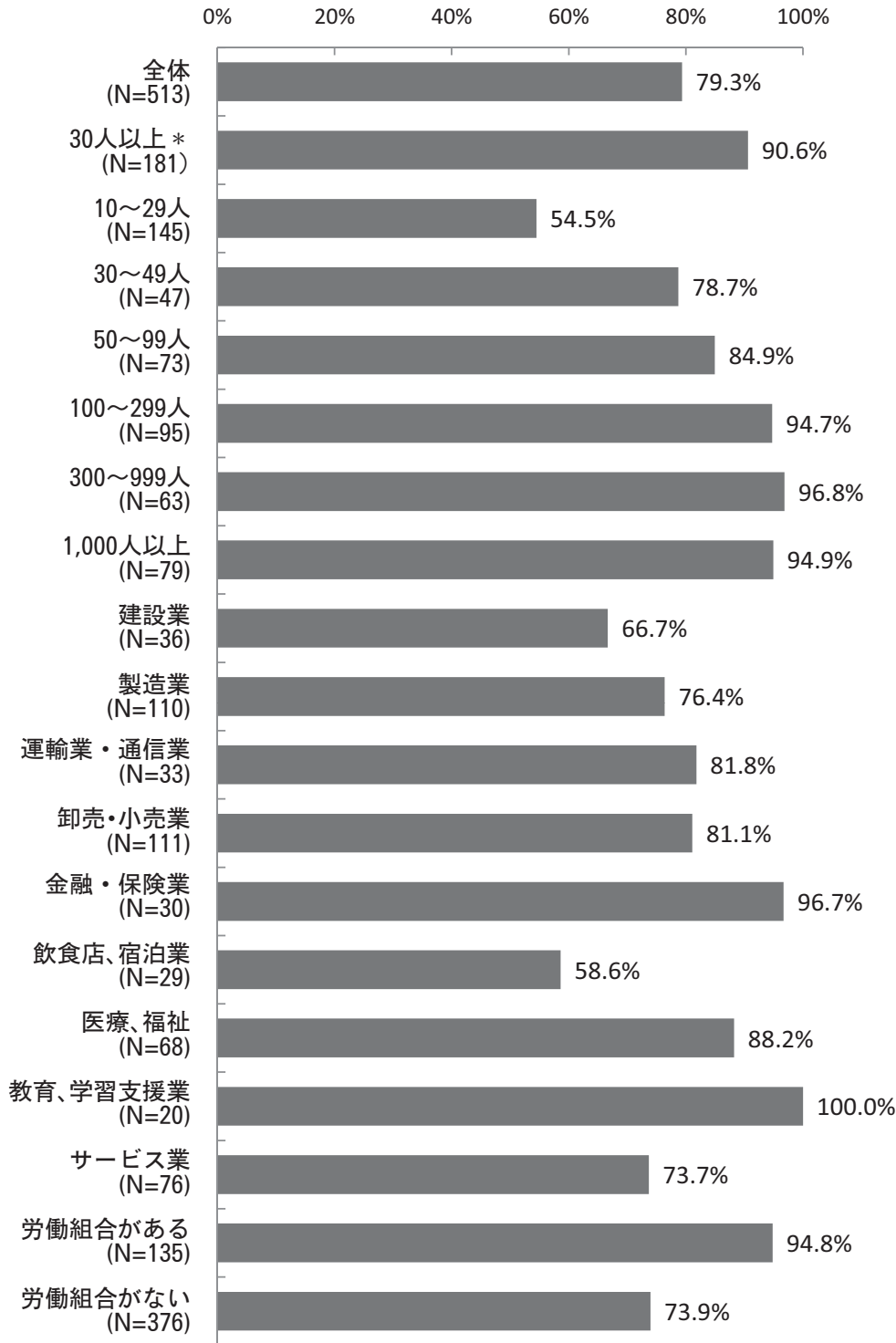
図 17 子の看護休暇制度の年間利用可能日数（労働者1人あたり・全体）



(21) 介護休業制度の有無 【設問 2 1】

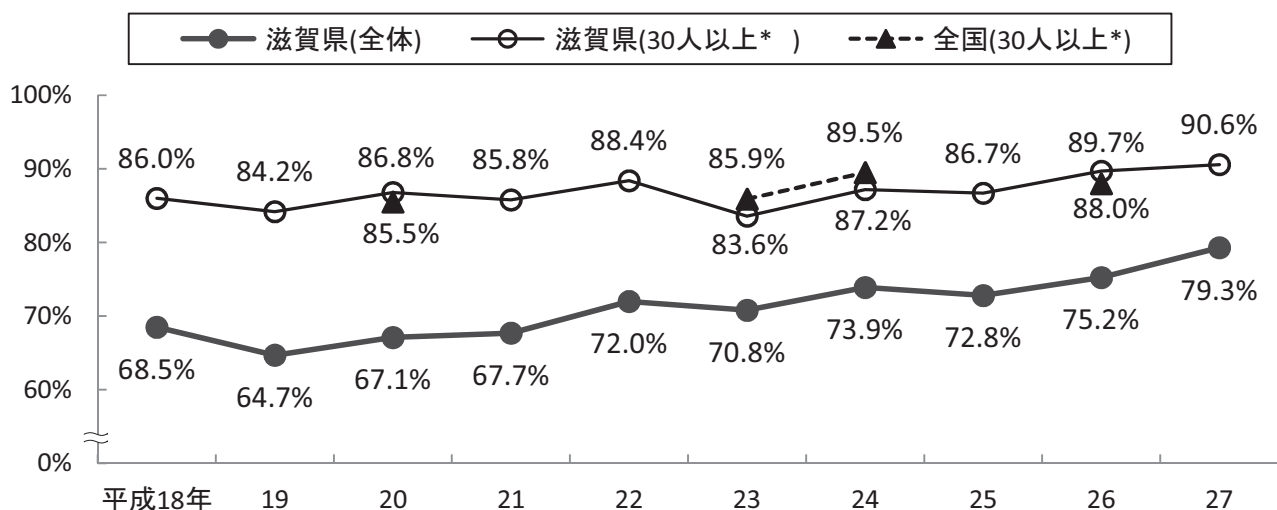
就業規則等に介護休業制度の定めがある事業所の割合は全体で 79.3%となり、前年の 75.2% に対し、4.1 ポイント上回っている。事業所規模 30 人以上の事業所においては 90.6%となり、前年の 89.7%に対し、0.9 ポイント上回っている。

図 18-1 介護休業制度の定めがある事業所の割合（全体・事業所規模 30 人以上の事業所・企業規模別・産業別・労働組合の有無別）



* 事業所規模 30 人以上

図 18-2 介護休業制度の定めがある事業所の割合の推移



※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

* 事業所規模 30人以上

(22) 過去2年間（平成25年4月1日～平成27年3月31日）における介護休業制度の利用実績

【設問22】

介護休業制度の利用実績においては、「利用実績無し」と回答した事業所の割合は、前年と同じ93.1%となっている。利用実績があるとした事業所の中では、「男女とも利用実績あり」が1.4%となり前年の0.6%に対し0.8ポイント上回っている。

表 12 介護休業制度の男女別利用実績の有無

	有効回答 事業所数	利用実績 無し	女性のみ 利用実績あり	男性のみ 利用実績あり	男女とも 利用実績あり	計
全体	491	93.1%	4.5%	1.0%	1.4%	100.0%
10～29人	132	92.4%	4.5%	1.5%	1.5%	100.0%
30～49人	46	91.3%	4.3%	0.0%	4.3%	100.0%
50～99人	72	95.8%	1.4%	1.4%	1.4%	100.0%
100～299人	95	91.6%	6.3%	2.1%	0.0%	100.0%
300～999人	63	93.7%	3.2%	0.0%	3.2%	100.0%
1,000人以上	74	94.6%	5.4%	0.0%	0.0%	100.0%
建設業	34	97.1%	0.0%	0.0%	2.9%	100.0%
製造業	107	91.6%	4.7%	2.8%	0.9%	100.0%
運輸業・通信業	31	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
卸売・小売業	110	92.7%	4.5%	0.0%	2.7%	100.0%
金融・保険業	27	96.3%	3.7%	0.0%	0.0%	100.0%
飲食店、宿泊業	27	88.9%	7.4%	0.0%	3.7%	100.0%
医療、福祉	63	90.5%	9.5%	0.0%	0.0%	100.0%
教育、学習支援業	20	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
サービス業	72	91.7%	4.2%	2.8%	1.4%	100.0%
労働組合がある	128	93.0%	4.7%	0.8%	1.6%	100.0%
労働組合がない	361	93.4%	4.2%	1.1%	1.4%	100.0%

(23) 介護のために就業規則等で定めている制度 【設問23】

介護休業制度以外で介護のために就業規則等で定めている制度については、「介護のための休暇制度」が64.2%と最も高く、次いで「介護のための短時間勤務制度」が59.0%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が21.3%となっている。

図19 介護のために就業規則等で定めている制度（複数回答・全体N=497）

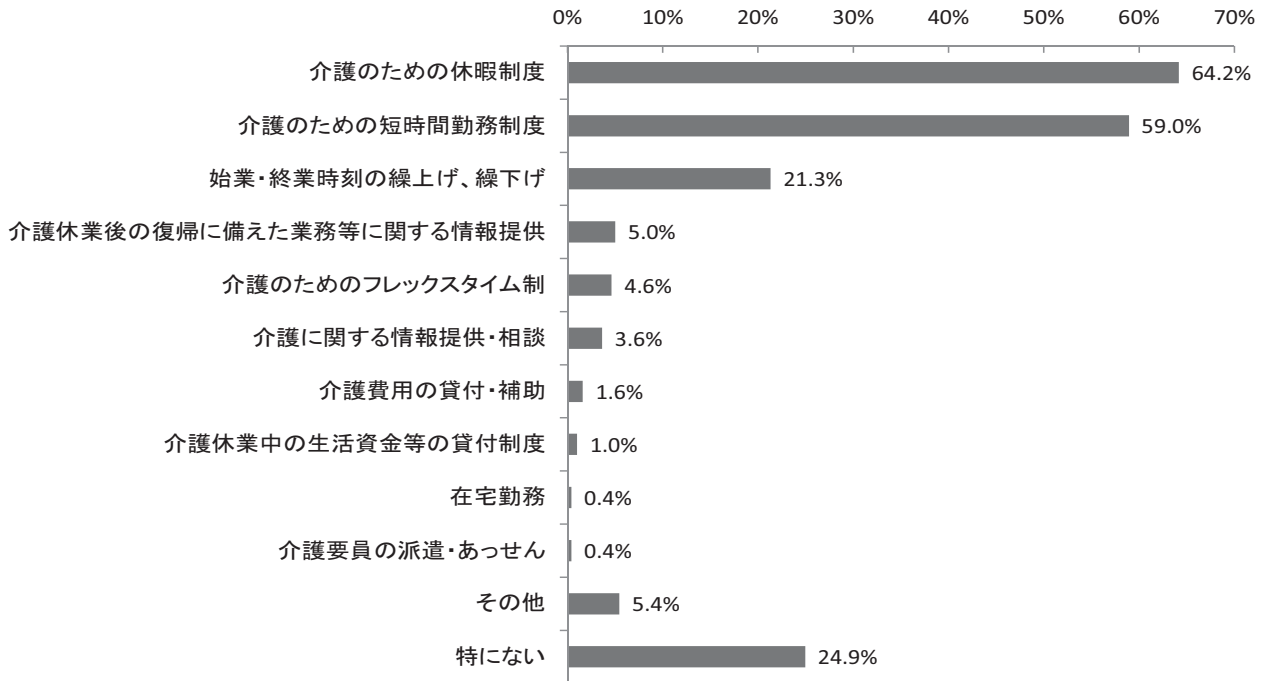


表13 介護のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

	有効回答事業所数	介護のための休暇制度	介護のための短時間勤務制度	介護のためのフレックスタイム制	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	在宅勤務	介護要員の派遣・あつせん	介護休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供	介護に関する情報提供・相談	介護費用の貸付・補助	介護休業中の生活資金等の貸付制度	その他	特にない
全体	497	64.2%	59.0%	4.6%	21.3%	0.4%	0.4%	5.0%	3.6%	1.6%	1.0%	5.4%	24.9%
10~29人	137	38.0%	35.8%	0.7%	13.1%	0.7%	0.7%	2.2%	1.5%	1.5%	0.7%	2.9%	50.4%
30~49人	47	61.7%	53.2%	6.4%	19.1%	0.0%	0.0%	6.4%	6.4%	0.0%	0.0%	10.6%	31.9%
50~99人	72	59.7%	61.1%	9.7%	23.6%	0.0%	0.0%	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	23.6%
100~299人	93	80.6%	71.0%	5.4%	22.6%	0.0%	0.0%	9.7%	5.4%	1.1%	1.1%	5.4%	9.7%
300~999人	63	84.1%	79.4%	4.8%	27.0%	0.0%	0.0%	4.8%	1.6%	1.6%	0.0%	7.9%	4.8%
1,000人以上	76	84.2%	75.0%	5.3%	31.6%	1.3%	1.3%	6.6%	9.2%	5.3%	3.9%	5.3%	6.6%
建設業	35	54.3%	40.0%	5.7%	20.0%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	5.7%	37.1%
製造業	107	61.7%	60.7%	4.7%	25.2%	0.9%	0.0%	4.7%	2.8%	0.0%	0.0%	3.7%	28.0%
運輸業・通信業	30	66.7%	56.7%	13.3%	16.7%	0.0%	3.3%	10.0%	10.0%	6.7%	0.0%	0.0%	23.3%
卸売・小売業	109	60.6%	63.3%	4.6%	24.8%	0.0%	0.0%	2.8%	0.9%	0.9%	0.9%	3.7%	23.9%
金融・保険業	31	93.5%	64.5%	0.0%	19.4%	0.0%	0.0%	9.7%	12.9%	9.7%	9.7%	9.7%	3.2%
飲食店・宿泊業	27	40.7%	51.9%	7.4%	25.9%	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%	3.7%	3.7%	0.0%	37.0%
医療・福祉	66	68.2%	60.6%	3.0%	15.2%	0.0%	0.0%	10.6%	6.1%	0.0%	0.0%	6.1%	22.7%
教育・学習支援業	20	90.0%	95.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.0%	0.0%
サービス業	72	62.5%	48.6%	4.2%	20.8%	1.4%	1.4%	2.8%	2.8%	1.4%	0.0%	9.7%	30.6%
労働組合がある	134	84.3%	72.4%	6.0%	23.9%	0.7%	0.7%	5.2%	4.5%	3.0%	0.7%	6.7%	7.5%
労働組合がない	361	56.8%	54.0%	4.2%	20.5%	0.3%	0.3%	5.0%	3.3%	1.1%	1.1%	5.0%	31.3%

(24) 妊娠・出産・育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度 【設問24】

妊娠・出産・育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度については、「再雇用制度はない」と回答した事業所の割合が68.2%となっている。再雇用制度がある事業所の中では、「正規社員として退職した者を正規社員として再雇用」の割合が19.3%と最も高くなっている。

図20 再雇用制度の有無（複数回答・全体N=491）

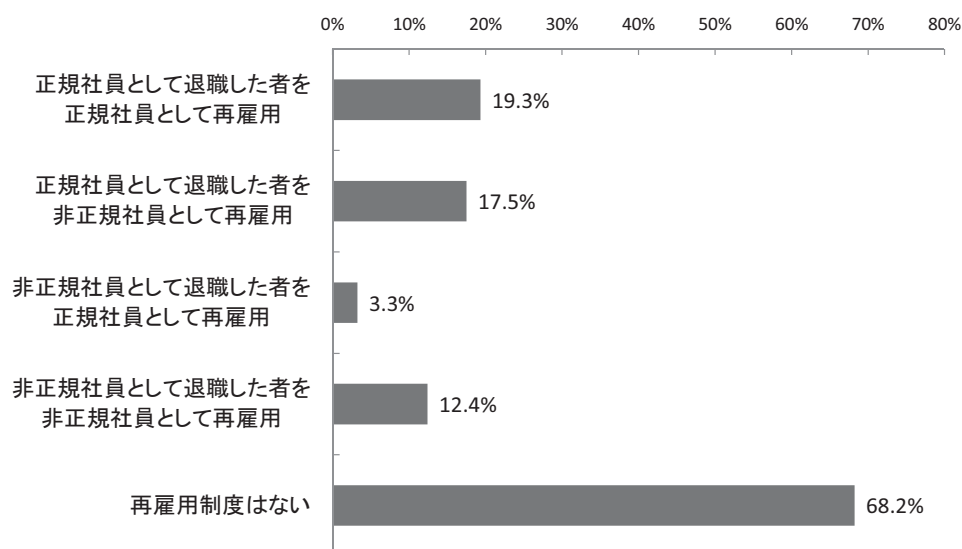


表14 再雇用制度の有無（複数回答）

	有効回答 事業所数	正規社員として 退職した者を 正規社員として 再雇用	正規社員として 退職した者を 非正規社員として 再雇用	非正規社員として 退職した者を 正規社員として 再雇用	非正規社員として 退職した者を 非正規社員として 再雇用	再雇用制度 はない
全体	491	19.3%	17.5%	3.3%	12.4%	68.2%
10～29人	135	21.5%	20.0%	5.9%	16.3%	61.5%
30～49人	47	19.1%	6.4%	2.1%	8.5%	70.2%
50～99人	71	16.9%	9.9%	2.8%	5.6%	77.5%
100～299人	93	10.8%	16.1%	3.2%	9.7%	75.3%
300～999人	62	16.1%	19.4%	0.0%	16.1%	75.8%
1,000人以上	73	30.1%	27.4%	1.4%	13.7%	56.2%
建設業	34	14.7%	17.6%	0.0%	0.0%	73.5%
製造業	104	10.6%	9.6%	1.9%	8.7%	79.8%
運輸業・通信業	30	33.3%	20.0%	3.3%	3.3%	56.7%
卸売・小売業	109	18.3%	19.3%	2.8%	15.6%	68.8%
金融・保険業	27	33.3%	33.3%	0.0%	18.5%	40.7%
飲食店、宿泊業	29	27.6%	20.7%	6.9%	13.8%	58.6%
医療、福祉	67	20.9%	14.9%	4.5%	17.9%	71.6%
教育、学習支援業	20	35.0%	40.0%	5.0%	40.0%	60.0%
サービス業	71	15.5%	14.1%	5.6%	7.0%	66.2%
労働組合がある	131	16.8%	22.9%	0.0%	10.7%	67.9%
労働組合がない	358	19.8%	15.4%	3.9%	12.6%	68.7%

【女性が活躍するための取組み（ポジティブ・アクション）】

(25) 女性従業員の配置方針 【設問 2 5】

女性従業員の配置方針については、「男女の別なく能力、適正、希望などに応じて配置をする」と回答した事業所の割合が70.4%と最も高くなっている。

図 21 女性従業員の配置方針

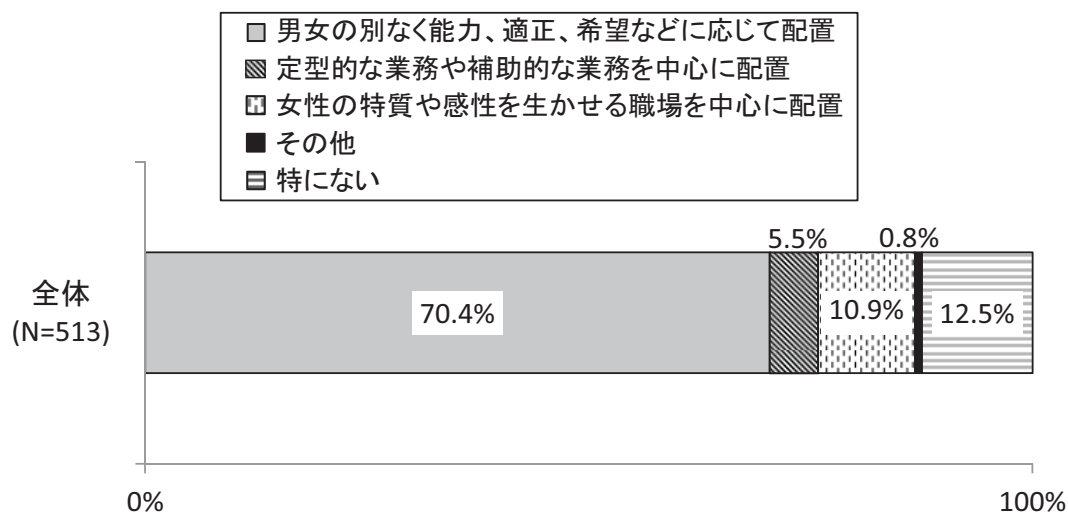


表 15 女性従業員の配置方針

	有効回答事業所数	男女の別なく能力、適正、希望などに応じて配置	定型的な業務や補助的な業務を中心に配置	女性の特質や感性を生かせる職場を中心に配置	その他	特にない	計
全体	513	70.4%	5.5%	10.9%	0.8%	12.5%	100.0%
10～29人	145	53.8%	6.2%	15.2%	1.4%	23.4%	100.0%
30～49人	48	70.8%	6.3%	14.6%	0.0%	8.3%	100.0%
50～99人	72	69.4%	5.6%	11.1%	1.4%	12.5%	100.0%
100～299人	95	73.7%	9.5%	7.4%	1.1%	8.4%	100.0%
300～999人	63	82.5%	3.2%	7.9%	0.0%	6.3%	100.0%
1,000人以上	79	88.6%	1.3%	7.6%	0.0%	2.5%	100.0%
建設業	37	45.9%	10.8%	13.5%	0.0%	29.7%	100.0%
製造業	109	56.9%	10.1%	17.4%	1.8%	13.8%	100.0%
運輸業・通信業	33	57.6%	9.1%	24.2%	3.0%	6.1%	100.0%
卸売・小売業	112	70.5%	6.3%	13.4%	0.0%	9.8%	100.0%
金融・保険業	30	86.7%	6.7%	3.3%	3.3%	0.0%	100.0%
飲食店、宿泊業	29	89.7%	0.0%	3.4%	0.0%	6.9%	100.0%
医療、福祉	69	89.9%	0.0%	1.4%	0.0%	8.7%	100.0%
教育、学習支援業	20	95.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	100.0%
サービス業	74	68.9%	1.4%	8.1%	0.0%	21.6%	100.0%
労働組合がある	136	84.6%	3.7%	6.6%	0.0%	5.1%	100.0%
労働組合がない	375	65.1%	6.1%	12.5%	1.1%	15.2%	100.0%

(26) 女性が活躍するための取組み 【設問26】

女性が活躍するための取組みの内容について、「スキルアップの機会を男女同様に与えること」を「必要と考える」が56.8%、「実施している」が47.4%と最も高くなっている。

図 22 女性が活躍するための取組み【必要と考える取組み】と【実施している取組み】
(複数回答・全体)

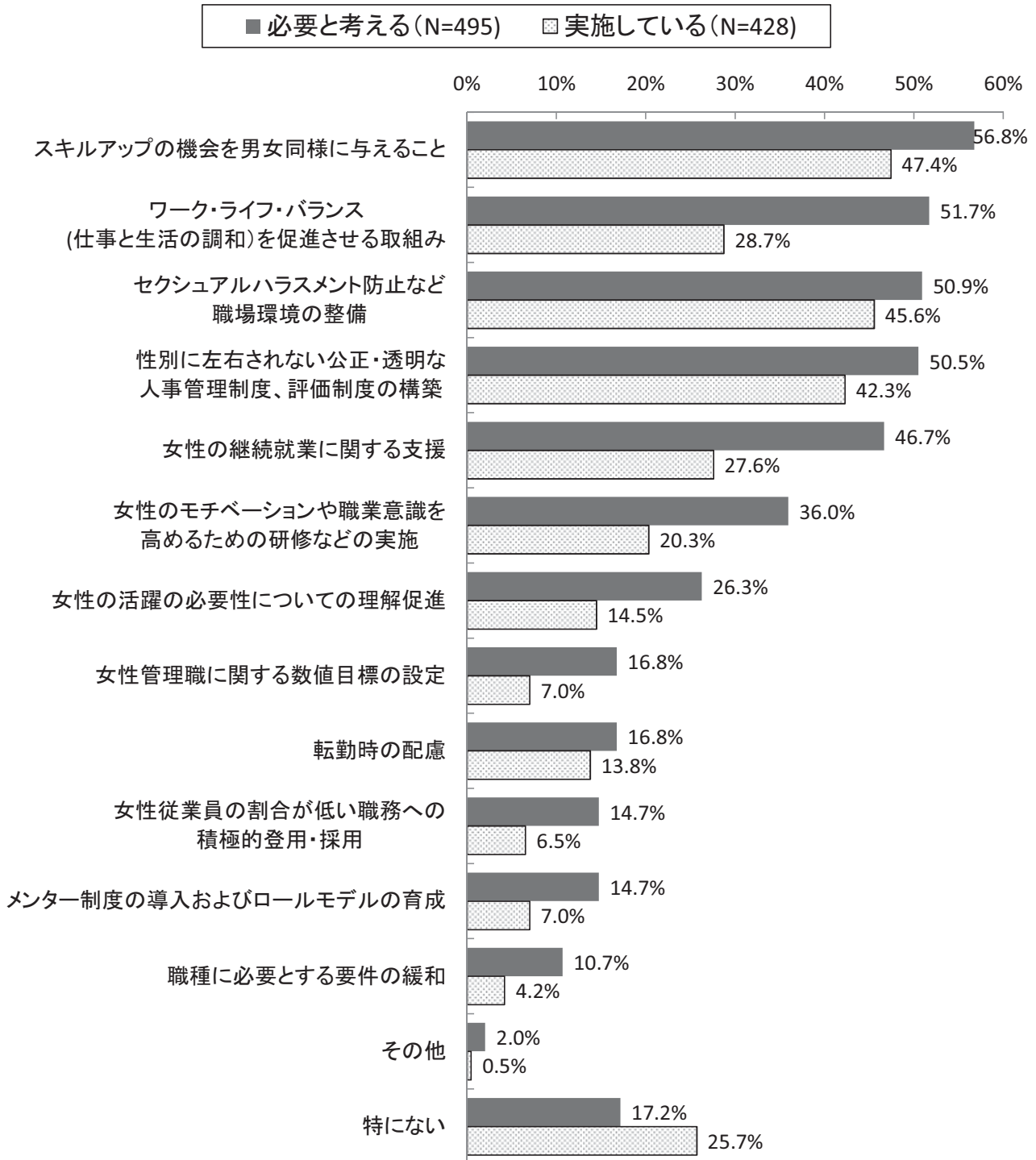


表 16-1 女性が活躍するための取組み【必要と考える取組み】（複数回答）

必要と考える	有効回答事業所数	女性の継続就業に関する支援	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を促進させる取組み	女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修などの実施	女性従業員の割合が低い職務への積極的登用・採用	スキルアップの機会を男女同様に与えること	女性管理職に関する数値目標の設定	メンター制度の導入およびロールモデルの育成	セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備	女性の活躍の必要性についての理解促進	性別に左右されない公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	職種に必要とする要件の緩和	転勤時の配慮	その他	特にない
全体	495	46.7%	51.7%	36.0%	14.7%	56.8%	16.8%	14.7%	50.9%	26.3%	50.5%	10.7%	16.8%	2.0%	17.2%
10～29人	137	43.1%	43.8%	27.7%	12.4%	40.9%	12.4%	8.8%	28.5%	19.0%	32.1%	7.3%	6.6%	3.6%	27.7%
30～49人	46	52.2%	52.2%	32.6%	19.6%	56.5%	10.9%	15.2%	45.7%	34.8%	45.7%	15.2%	6.5%	2.2%	21.7%
50～99人	70	52.9%	52.9%	45.7%	18.6%	60.0%	14.3%	15.7%	47.1%	30.0%	51.4%	10.0%	18.6%	1.4%	18.6%
100～299人	94	46.8%	54.3%	40.4%	9.6%	69.1%	19.1%	9.6%	61.7%	29.8%	57.4%	7.4%	21.3%	2.1%	6.4%
300～999人	63	50.8%	54.0%	36.5%	17.5%	66.7%	17.5%	22.2%	73.0%	30.2%	68.3%	14.3%	23.8%	0.0%	4.8%
1,000人以上	76	46.1%	63.2%	42.1%	18.4%	64.5%	28.9%	26.3%	69.7%	26.3%	65.8%	17.1%	28.9%	1.3%	11.8%
建設業	32	37.5%	65.6%	25.0%	21.9%	50.0%	9.4%	6.3%	43.8%	18.8%	37.5%	6.3%	15.6%	0.0%	15.6%
製造業	107	42.1%	39.3%	29.9%	14.0%	54.2%	13.1%	14.0%	51.4%	23.4%	46.7%	9.3%	7.5%	0.9%	18.7%
運輸業・通信業	32	43.8%	50.0%	34.4%	28.1%	40.6%	12.5%	9.4%	43.8%	31.3%	50.0%	6.3%	12.5%	0.0%	25.0%
卸売・小売業	109	37.6%	44.0%	39.4%	11.9%	53.2%	12.8%	13.8%	47.7%	25.7%	49.5%	9.2%	15.6%	1.8%	20.2%
金融・保険業	30	60.0%	83.3%	70.0%	20.0%	86.7%	53.3%	30.0%	86.7%	56.7%	80.0%	23.3%	36.7%	6.7%	0.0%
飲食店・宿泊業	26	46.2%	42.3%	42.3%	23.1%	61.5%	26.9%	23.1%	38.5%	26.9%	50.0%	19.2%	23.1%	7.7%	11.5%
医療、福祉	67	62.7%	59.7%	32.8%	6.0%	65.7%	13.4%	7.5%	55.2%	28.4%	50.7%	7.5%	16.4%	0.0%	11.9%
教育、学習支援業	20	75.0%	90.0%	30.0%	10.0%	80.0%	15.0%	25.0%	65.0%	10.0%	80.0%	10.0%	25.0%	0.0%	0.0%
サービス業	72	44.4%	48.6%	33.3%	15.3%	47.2%	18.1%	18.1%	43.1%	22.2%	43.1%	13.9%	22.2%	4.2%	26.4%
労働組合がある	133	43.6%	59.4%	46.6%	18.0%	66.2%	27.1%	24.1%	69.9%	31.6%	67.7%	15.8%	27.1%	0.8%	6.8%
労働組合がない	361	47.6%	48.8%	31.9%	13.6%	53.2%	13.0%	11.4%	43.8%	24.4%	44.3%	8.9%	13.0%	2.5%	21.1%

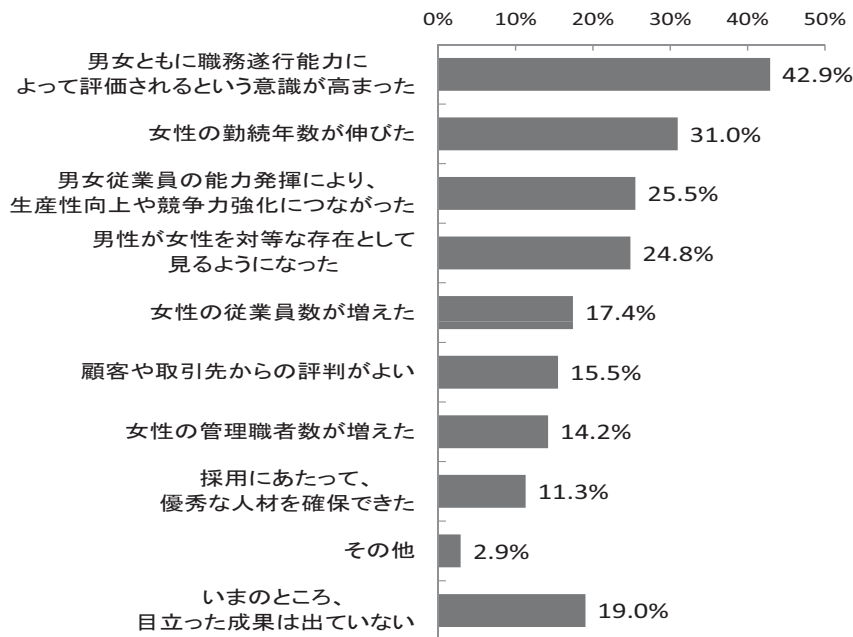
表 16-2 女性が活躍するための取組み【実施している取組み】（複数回答）

実施している	有効回答事業所数	女性の継続就業に関する支援	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を促進させる取組み	女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修などの実施	女性従業員の割合が低い職務への積極的登用・採用	スキルアップの機会を男女同様に与えること	女性管理職に関する数値目標の設定	メンター制度の導入およびロールモデルの育成	セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備	女性の活躍の必要性についての理解促進	性別に左右されない公正・透明な人事管理制度の構築	職種に必要とする要件の緩和	転勤時の配慮	その他	特にない
全体	428	27.6%	28.7%	20.3%	6.5%	47.4%	7.0%	7.0%	45.6%	14.5%	42.3%	4.2%	13.8%	0.5%	25.7%
10～29人	111	22.5%	31.5%	13.5%	3.6%	28.8%	2.7%	3.6%	20.7%	8.1%	28.8%	2.7%	6.3%	1.8%	43.2%
30～49人	37	21.6%	27.0%	13.5%	8.1%	29.7%	2.7%	0.0%	27.0%	10.8%	29.7%	5.4%	2.7%	0.0%	43.2%
50～99人	63	23.8%	19.0%	25.4%	3.2%	34.9%	3.2%	6.3%	34.9%	17.5%	31.7%	3.2%	15.9%	0.0%	28.6%
100～299人	87	28.7%	16.1%	21.8%	4.6%	64.4%	5.7%	2.3%	54.0%	16.1%	47.1%	1.1%	14.9%	0.0%	11.5%
300～999人	56	39.3%	41.1%	21.4%	12.5%	64.3%	5.4%	10.7%	76.8%	19.6%	67.9%	5.4%	19.6%	0.0%	7.1%
1,000人以上	67	34.3%	41.8%	29.9%	11.9%	68.7%	23.9%	20.9%	74.6%	19.4%	56.7%	10.4%	25.4%	0.0%	13.4%
建設業	29	24.1%	55.2%	20.7%	10.3%	51.7%	3.4%	0.0%	37.9%	10.3%	24.1%	6.9%	13.8%	0.0%	20.7%
製造業	92	18.5%	17.4%	10.9%	4.3%	40.2%	2.2%	4.3%	48.9%	14.1%	41.3%	3.3%	5.4%	1.1%	30.4%
運輸業・通信業	24	33.3%	29.2%	20.8%	12.5%	20.8%	4.2%	8.3%	37.5%	8.3%	33.3%	4.2%	8.3%	0.0%	41.7%
卸売・小売業	89	25.8%	21.3%	27.0%	6.7%	43.8%	5.6%	5.6%	41.6%	11.2%	42.7%	1.1%	11.2%	0.0%	27.0%
金融・保険業	29	51.7%	51.7%	62.1%	10.3%	86.2%	37.9%	27.6%	86.2%	41.4%	62.1%	13.8%	24.1%	0.0%	0.0%
飲食店・宿泊業	22	22.7%	18.2%	9.1%	4.5%	45.5%	4.5%	4.5%	31.8%	9.1%	31.8%	9.1%	18.2%	0.0%	31.8%
医療、福祉	63	31.7%	28.6%	19.0%	0.0%	57.1%	9.5%	3.2%	41.3%	14.3%	42.9%	4.8%	15.9%	0.0%	17.5%
教育、学習支援業	17	70.6%	82.4%	5.9%	5.9%	82.4%	5.9%	5.9%	76.5%	11.8%	88.2%	11.8%	23.5%	0.0%	0.0%
サービス業	63	17.5%	22.2%	14.3%	11.1%	34.9%	3.2%	11.1%	34.9%	14.3%	36.5%	0.0%	20.6%	1.6%	38.1%
労働組合がある	122	32.8%	31.1%	29.5%	11.5%	63.1%	14.8%	15.6%	71.3%	18.9%	56.6%	6.6%	21.3%	0.0%	7.4%
労働組合がない	305	25.6%	27.9%	16.4%	4.6%	41.3%	3.9%	3.6%	35.4%	12.8%	36.7%	3.3%	10.8%	0.7%	33.1%

(27) 女性が活躍するための取組みの効果 【設問27】

(26) で何らかの取組みをしていると回答した事業所での、女性が活躍するための取組みによる効果としては、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」と回答した事業所の割合が42.9%と最も高く、次いで「女性の勤続年数が伸びた」が31.0%、「男女従業員の能力発揮により、生産性向上や競争力強化につながった」が25.5%、「男女従業員の能力発揮により、生産性向上や競争力強化につながった」が25.5%となっている。

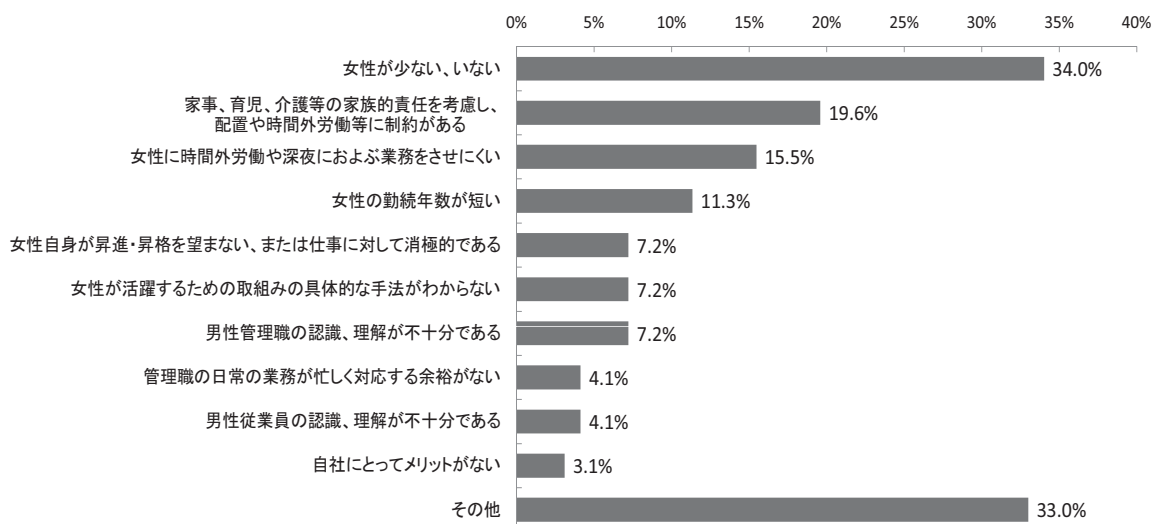
図 23 女性が活躍するための取組みの効果（複数回答・全体 N=310）



(28) 女性が活躍するための取組みをしていない理由 【設問28】

(26) で実施している取組みは特にないと回答した事業所での、女性が活躍するための取組みをしていない理由としては、「女性が少ない、いない」と回答した事業所の割合が34.0%と最も高く、次いで「家事、育児、介護等の家族的責任を考慮し、配置や時間外労働等に制約がある」が19.6%、「女性に時間外労働や深夜におよぶ業務をさせにくい」が15.5%となっている。

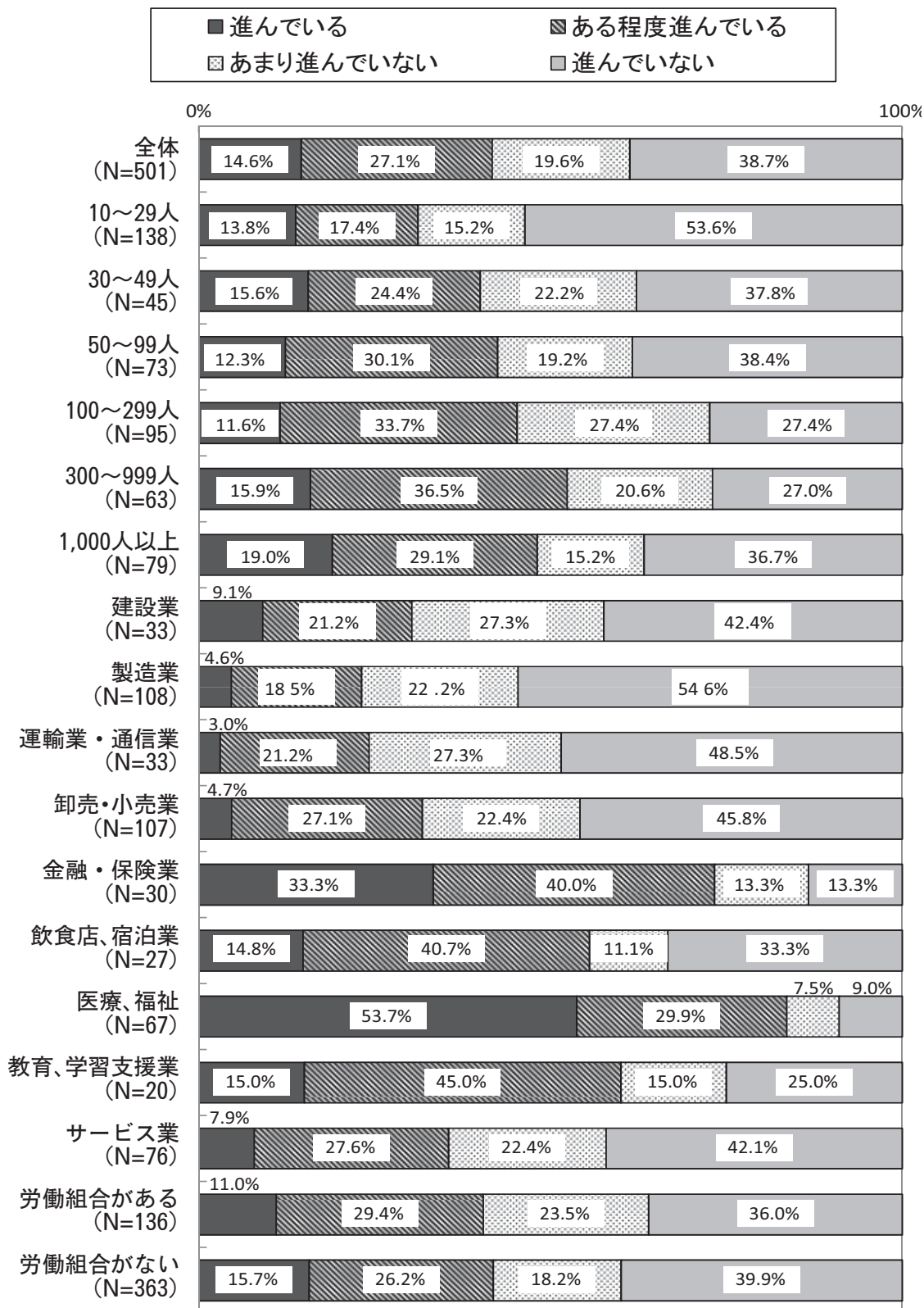
図 24 女性が活躍するための取組みをしていない理由（複数回答・全体 N=97）



(29) 女性の管理職登用の状況 【設問29】

女性の管理職登用の状況については、「進んでいる」または「ある程度進んでいる」と回答した事業所が 41.7%となっている一方、「進んでいない」または「あまり進んでいない」と回答した事業所が 58.3%となっている。

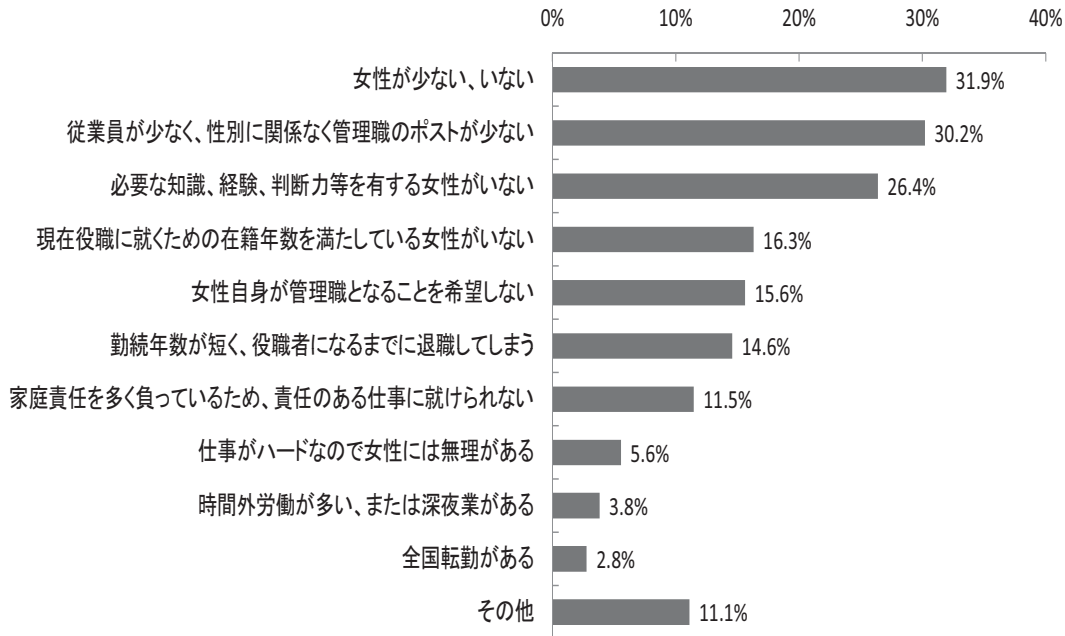
図 25 女性の管理職登用の状況（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



(30) 女性の管理職登用が進まない理由 【設問30】

(29) で「進んでいない」または「あまり進んでいない」と回答した事業所での、女性の管理職登用が進まない理由としては、「女性が少ない、いない」が 31.9%と最も高く、次いで「従業員が少なく、性別に関係なく管理職のポストが少ない」が 30.2%、「必要な知識、経験、判断力等を有する女性がいない」が 26.4%となっている。

図 26 女性の管理職登用が進まない理由（複数回答・全体 N=288）



【多様な働き方】

(31) 雇用形態の転換制度 【設問31】

非正規社員から正規社員への転換について、制度がある事業所の割合は 46.6%、実際例があるのは 72.0%であるのに対し、正規社員から非正規社員への転換では、制度がある事業所の割合は 37.5%、実際例があるのは 52.3%となっている。

図 27 雇用形態の転換制度と実際例の有無（全体）

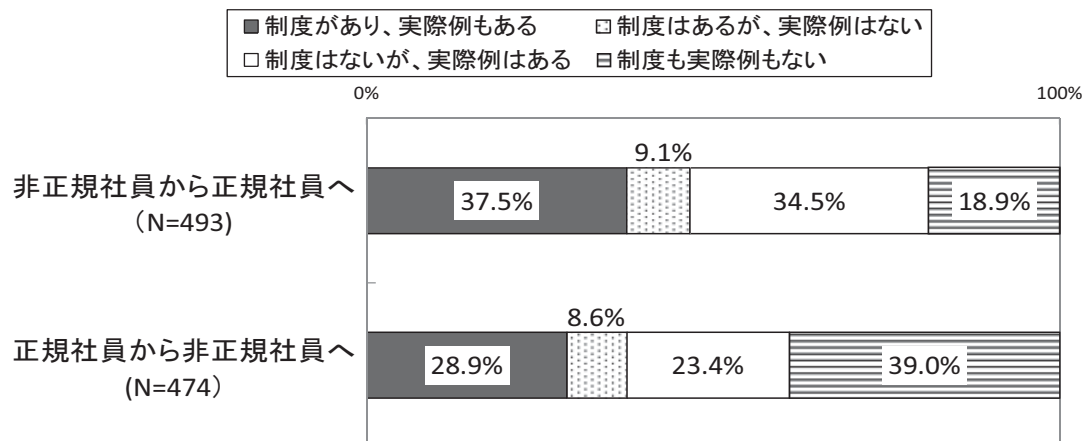


表 17-1 雇用形態の転換制度と実際例の有無（非正規社員から正規社員へ）

非正規から正規へ	有効回答 事業所数	制度があり、 実際例もある	制度はあるが、 実際例はない	制度はないが、 実際例はある	制度も実際例も ない	計
全体	493	37.5%	9.1%	34.5%	18.9%	100.0%
10～29人	135	25.2%	8.9%	27.4%	38.5%	100.0%
30～49人	43	25.6%	16.3%	34.9%	23.3%	100.0%
50～99人	71	36.6%	2.8%	46.5%	14.1%	100.0%
100～299人	94	25.5%	8.5%	52.1%	13.8%	100.0%
300～999人	62	56.5%	14.5%	29.0%	0.0%	100.0%
1,000人以上	76	68.4%	9.2%	17.1%	5.3%	100.0%
建設業	35	22.9%	11.4%	34.3%	31.4%	100.0%
製造業	104	24.0%	8.7%	45.2%	22.1%	100.0%
運輸業・通信業	28	39.3%	3.6%	28.6%	28.6%	100.0%
卸売・小売業	109	39.4%	11.0%	28.4%	21.1%	100.0%
金融・保険業	27	44.4%	11.1%	25.9%	18.5%	100.0%
飲食店、宿泊業	29	62.1%	6.9%	20.7%	10.3%	100.0%
医療、福祉	67	49.3%	9.0%	40.3%	1.5%	100.0%
教育、学習支援業	20	70.0%	0.0%	25.0%	5.0%	100.0%
サービス業	74	28.4%	10.8%	36.5%	24.3%	100.0%
労働組合がある	130	50.8%	7.7%	33.1%	8.5%	100.0%
労働組合がない	361	32.4%	9.7%	35.2%	22.7%	100.0%

表 17-2 雇用形態の転換制度と実際例の有無（正規社員から非正規社員へ）

正規から非正規へ	有効回答 事業所数	制度があり、 実際例もある	制度はあるが、 実際例はない	制度はないが、 実際例はある	制度も実際例も ない	計
全体	474	28.9%	8.6%	23.4%	39.0%	100.0%
10～29人	129	14.7%	11.6%	19.4%	54.3%	100.0%
30～49人	42	19.0%	11.9%	16.7%	52.4%	100.0%
50～99人	67	26.9%	6.0%	41.8%	25.4%	100.0%
100～299人	90	31.1%	7.8%	25.6%	35.6%	100.0%
300～999人	62	37.1%	9.7%	14.5%	38.7%	100.0%
1,000人以上	74	52.7%	4.1%	24.3%	18.9%	100.0%
建設業	28	28.6%	14.3%	10.7%	46.4%	100.0%
製造業	105	19.0%	9.5%	18.1%	53.3%	100.0%
運輸業・通信業	27	44.4%	3.7%	22.2%	29.6%	100.0%
卸売・小売業	103	25.2%	9.7%	24.3%	40.8%	100.0%
金融・保険業	30	43.3%	3.3%	23.3%	30.0%	100.0%
飲食店、宿泊業	27	37.0%	18.5%	18.5%	25.9%	100.0%
医療、福祉	65	26.2%	7.7%	41.5%	24.6%	100.0%
教育、学習支援業	19	57.9%	5.3%	15.8%	21.1%	100.0%
サービス業	70	28.6%	5.7%	22.9%	42.9%	100.0%
労働組合がある	131	45.8%	4.6%	19.1%	30.5%	100.0%
労働組合がない	341	22.3%	10.3%	24.9%	42.5%	100.0%

(32) 「多様な正規社員」制度 【設問32】

従来の正規社員に比べて配置転換や転勤、仕事内容、勤務時間などの範囲が限定されている「多様な正規社員」制度について、「あてはまる制度はない」と回答した事業所の割合が82.7%と最も高い。「多様な正規社員」制度を設けている事業所の中では、「勤務地限定の正規社員」制度がある事業所の割合が12.0%で最も高い。

図 28 「多様な正規社員」制度について（複数回答・全体 N=502）

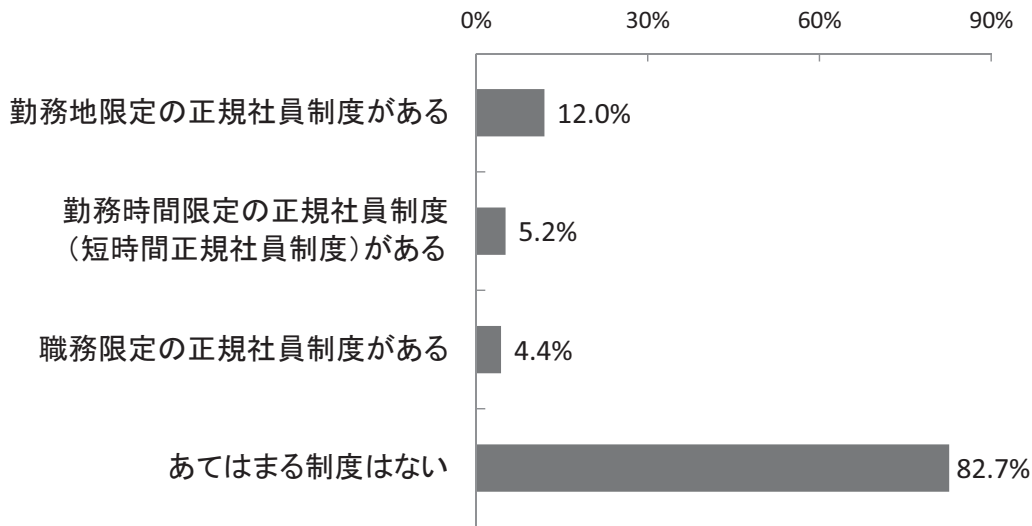


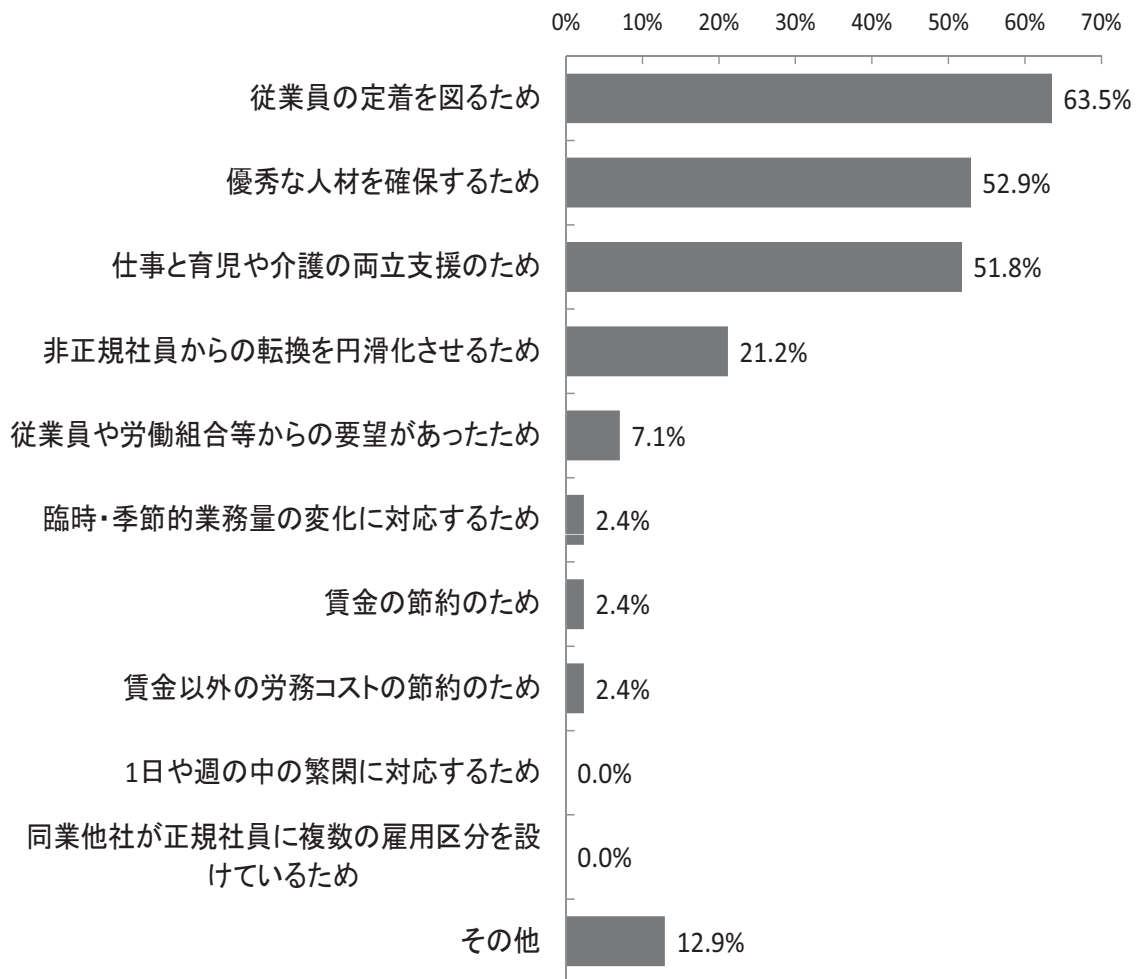
表 18 「多様な正規社員」制度について（複数回答）

	有効回答 事業所数	勤務地限定の正 規社員制度がある	職務限定の正 規社員制度がある	勤務時間限定の 正規社員制度(短 時間正規社員制 度)がある	あてはまる 制度はない
全体	502	12.0%	4.4%	5.2%	82.7%
10～29人	139	0.0%	3.6%	5.0%	92.1%
30～49人	44	6.8%	2.3%	2.3%	90.9%
50～99人	73	2.7%	1.4%	4.1%	91.8%
100～299人	93	5.4%	4.3%	4.3%	87.1%
300～999人	63	12.7%	9.5%	3.2%	82.5%
1,000人以上	78	53.8%	6.4%	11.5%	44.9%
建設業	35	2.9%	0.0%	0.0%	97.1%
製造業	107	8.4%	2.8%	3.7%	87.9%
運輸業・通信業	32	12.5%	9.4%	9.4%	75.0%
卸売・小売業	109	14.7%	2.8%	8.3%	81.7%
金融・保険業	30	33.3%	16.7%	10.0%	56.7%
飲食店、宿泊業	29	37.9%	0.0%	3.4%	62.1%
医療、福祉	66	4.5%	7.6%	7.6%	81.8%
教育、学習支援業	20	0.0%	5.0%	0.0%	95.0%
サービス業	74	8.1%	2.7%	1.4%	89.2%
労働組合がある	135	25.9%	5.9%	5.9%	70.4%
労働組合がない	365	6.8%	3.8%	4.9%	87.1%

(33) 「多様な正規社員」制度の導入理由 【設問33】

(32)で「多様な正規社員」制度を導入していると回答した事業所での、導入理由については、「従業員の定着を図るため」が63.5%で最も高く、次いで「優秀な人材を確保するため」が52.9%、「仕事と育児や介護の両立支援のため」が51.8%となっている。

図 29 「多様な正規社員」制度の導入理由（複数回答・全体 N=85）



【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営】

(34) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組み【設問34】

ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの内容について、「年次有給休暇の取得推進」を「必要と考える」が65.3%、「実施している」が42.3%となり、いずれにおいても最も高くなっている。

図30 ワーク・ライフ・バランスに関する取組み【必要と考える取組み】と【実施している取組み】
（複数回答・全体）

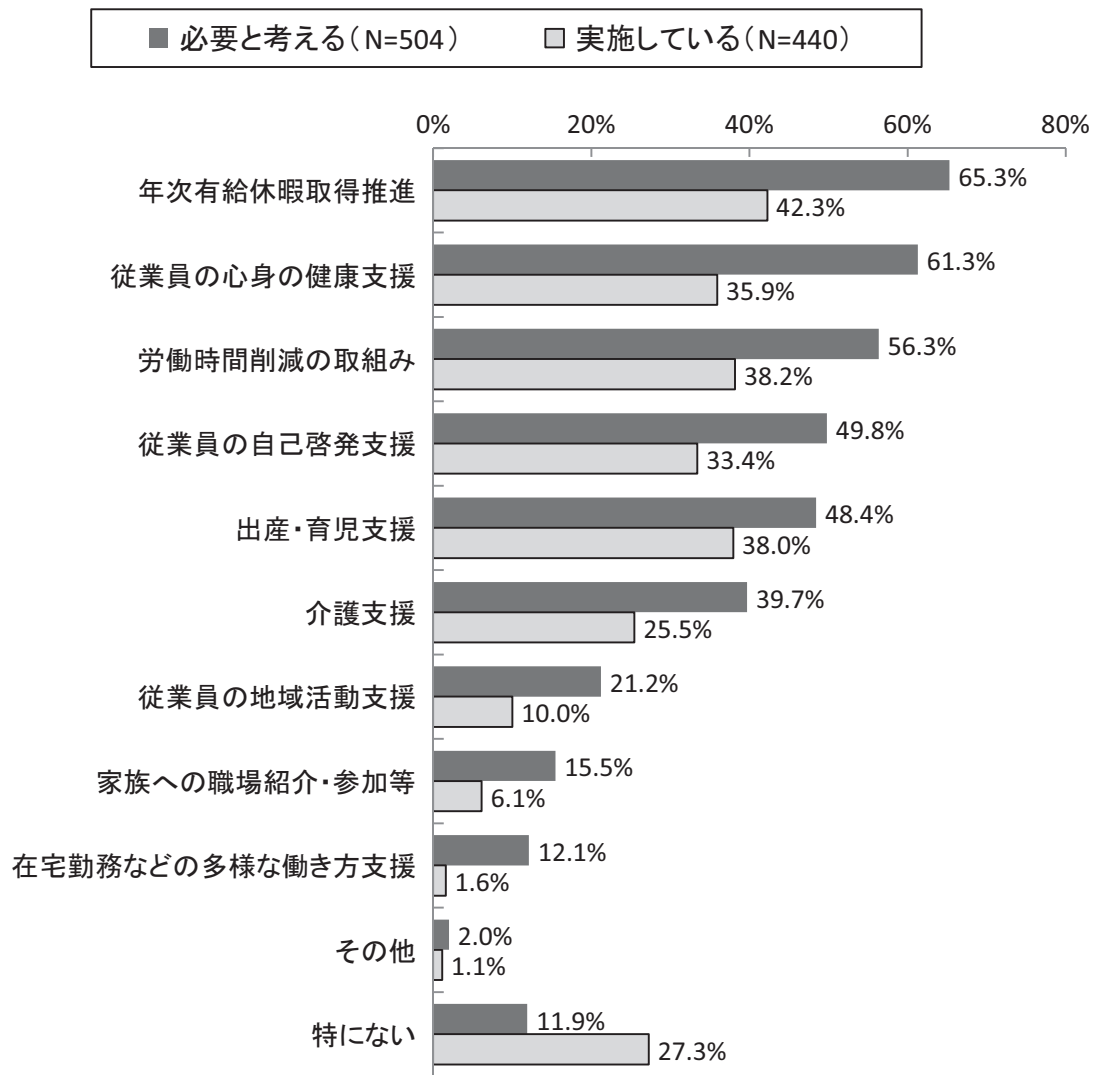


表 19-1 ワーク・ライフ・バランスに関する取組み【必要と考える】（複数回答）

必要と考える	有効回答事業所数	労働時間削減の取組み	年次有給休暇取得推進	従業員の心身の健康支援	従業員の自己啓発支援	出産・育児支援	介護支援	在宅勤務などの多様な働き方支援	従業員の地域活動支援	家族への職場紹介・参加等	その他	特にない
全体	504	56.3%	65.3%	61.3%	49.8%	48.4%	39.7%	12.1%	21.2%	15.5%	2.0%	11.9%
10～29人	140	40.0%	47.9%	62.9%	42.1%	33.6%	28.6%	12.1%	12.1%	14.3%	2.1%	18.6%
30～49人	44	47.7%	50.0%	59.1%	43.2%	40.9%	43.2%	11.4%	36.4%	20.5%	4.5%	13.6%
50～99人	72	58.3%	66.7%	54.2%	47.2%	52.8%	33.3%	11.1%	16.7%	12.5%	1.4%	15.3%
100～299人	95	57.9%	69.5%	60.0%	46.3%	62.1%	46.3%	9.5%	24.2%	10.5%	1.1%	7.4%
300～999人	62	75.8%	82.3%	75.8%	62.9%	56.5%	48.4%	12.9%	27.4%	17.7%	0.0%	3.2%
1,000人以上	79	77.2%	89.9%	63.3%	69.6%	59.5%	54.4%	17.7%	26.6%	24.1%	2.5%	1.3%
建設業	35	54.3%	54.3%	57.1%	31.4%	40.0%	37.1%	17.1%	28.6%	25.7%	11.4%	14.3%
製造業	105	54.3%	61.9%	53.3%	47.6%	49.5%	37.1%	8.6%	17.1%	16.2%	0.0%	15.2%
運輸業・通信業	33	63.6%	66.7%	69.7%	42.4%	33.3%	39.4%	9.1%	15.2%	24.2%	0.0%	12.1%
卸売・小売業	111	60.4%	64.9%	52.3%	43.2%	37.8%	29.7%	9.9%	12.6%	7.2%	0.9%	12.6%
金融・保険業	30	73.3%	90.0%	80.0%	73.3%	90.0%	86.7%	23.3%	56.7%	23.3%	0.0%	0.0%
飲食店・宿泊業	28	64.3%	53.6%	64.3%	53.6%	53.6%	46.4%	21.4%	28.6%	25.0%	10.7%	21.4%
医療、福祉	67	44.8%	67.2%	76.1%	56.7%	65.7%	43.3%	6.0%	20.9%	13.4%	1.5%	6.0%
教育、学習支援業	20	65.0%	90.0%	70.0%	80.0%	35.0%	25.0%	10.0%	5.0%	10.0%	0.0%	0.0%
サービス業	75	49.3%	61.3%	60.0%	49.3%	42.7%	38.7%	17.3%	26.7%	14.7%	1.3%	14.7%
労働組合がある	136	70.6%	84.6%	69.9%	58.1%	63.2%	57.4%	16.9%	28.7%	19.1%	0.7%	1.5%
労働組合がない	366	51.4%	58.5%	58.5%	47.0%	42.9%	33.3%	10.4%	18.6%	14.2%	2.5%	15.6%

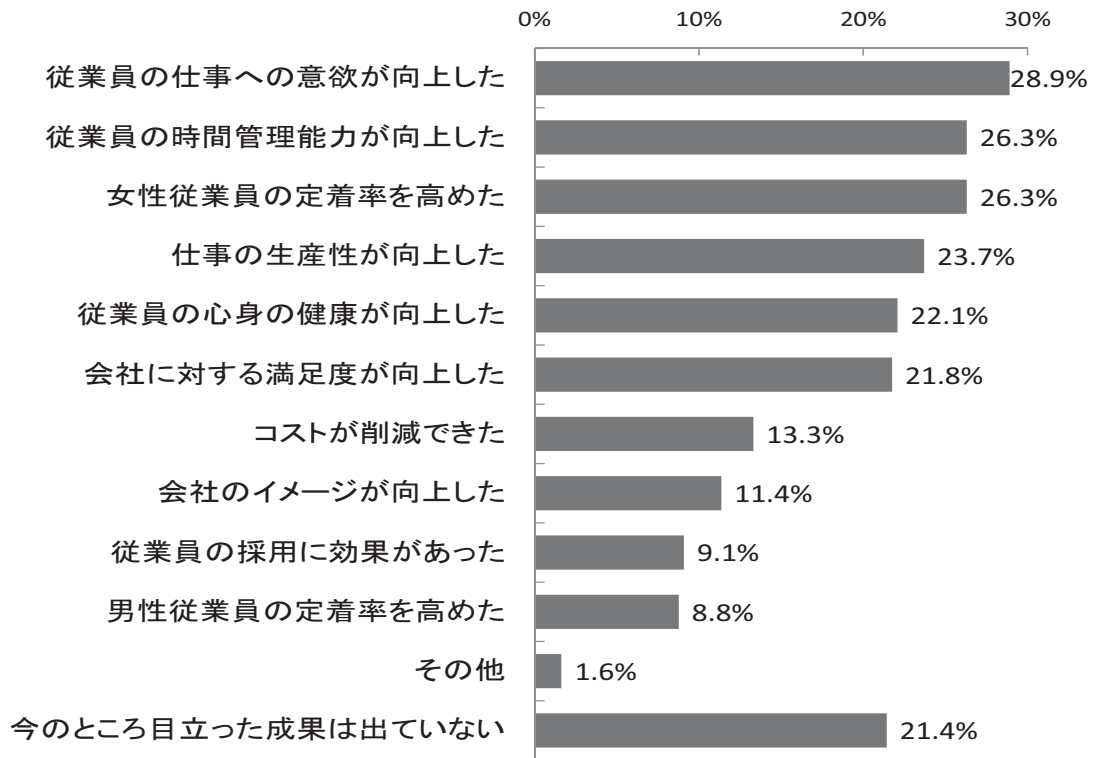
表 19-2 ワーク・ライフ・バランスに関する取組み【実施している】（複数回答）

実施している	有効回答事業所数	労働時間削減の取組み	年次有給休暇取得推進	従業員の心身の健康支援	従業員の自己啓発支援	出産・育児支援	介護支援	在宅勤務などの多様な働き方支援	従業員の地域活動支援	家族への職場紹介・参加等	その他	特にない
全体	440	38.2%	42.3%	35.9%	33.4%	38.0%	25.5%	1.6%	10.0%	6.1%	1.1%	27.3%
10～29人	118	26.3%	31.4%	31.4%	19.5%	22.0%	13.6%	2.5%	5.9%	5.9%	0.8%	39.8%
30～49人	38	23.7%	26.3%	23.7%	18.4%	28.9%	13.2%	0.0%	7.9%	5.3%	2.6%	47.4%
50～99人	53	26.4%	37.7%	24.5%	22.6%	43.4%	20.8%	0.0%	9.4%	3.8%	0.0%	34.0%
100～299人	87	40.2%	43.7%	28.7%	33.3%	47.1%	26.4%	1.1%	10.3%	4.6%	1.1%	19.5%
300～999人	57	63.2%	52.6%	61.4%	52.6%	49.1%	42.1%	0.0%	21.1%	3.5%	0.0%	7.0%
1,000人以上	77	55.8%	66.2%	49.4%	59.7%	49.4%	42.9%	3.9%	9.1%	13.0%	1.3%	10.4%
建設業	32	37.5%	37.5%	40.6%	15.6%	34.4%	25.0%	3.1%	21.9%	21.9%	12.5%	21.9%
製造業	90	35.6%	43.3%	26.7%	32.2%	38.9%	22.2%	1.1%	5.6%	8.9%	0.0%	34.4%
運輸業・通信業	26	34.6%	42.3%	38.5%	26.9%	34.6%	26.9%	0.0%	3.8%	3.8%	0.0%	23.1%
卸売・小売業	97	42.3%	30.9%	27.8%	27.8%	27.8%	17.5%	2.1%	6.2%	1.0%	0.0%	30.9%
金融・保険業	30	70.0%	76.7%	66.7%	66.7%	86.7%	76.7%	3.3%	33.3%	10.0%	0.0%	0.0%
飲食店・宿泊業	21	38.1%	28.6%	33.3%	23.8%	23.8%	14.3%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	47.6%
医療、福祉	60	21.7%	41.7%	40.0%	38.3%	48.3%	30.0%	1.7%	3.3%	5.0%	0.0%	13.3%
教育、学習支援業	18	50.0%	83.3%	66.7%	77.8%	33.3%	16.7%	0.0%	5.6%	5.6%	0.0%	5.6%
サービス業	66	34.8%	37.9%	31.8%	25.8%	28.8%	19.7%	1.5%	18.2%	3.0%	1.5%	40.9%
労働組合がある	127	54.3%	56.7%	51.2%	49.6%	54.3%	44.9%	2.4%	15.0%	6.3%	0.8%	10.2%
労働組合がない	311	31.8%	36.7%	29.9%	27.0%	31.5%	17.7%	1.3%	8.0%	6.1%	1.3%	33.8%

(35) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組みの効果 【設問35】

(34) でワーク・ライフ・バランスの実現に向けて何らかの取組みをしていると回答した事業所での取組みの効果としては、「従業員の仕事への意欲が向上した」が 28.9%と最も高く、次いで「従業員の時間管理能力が向上した」と「女性従業員の定着率を高めた」がいずれも 26.3%となっている。

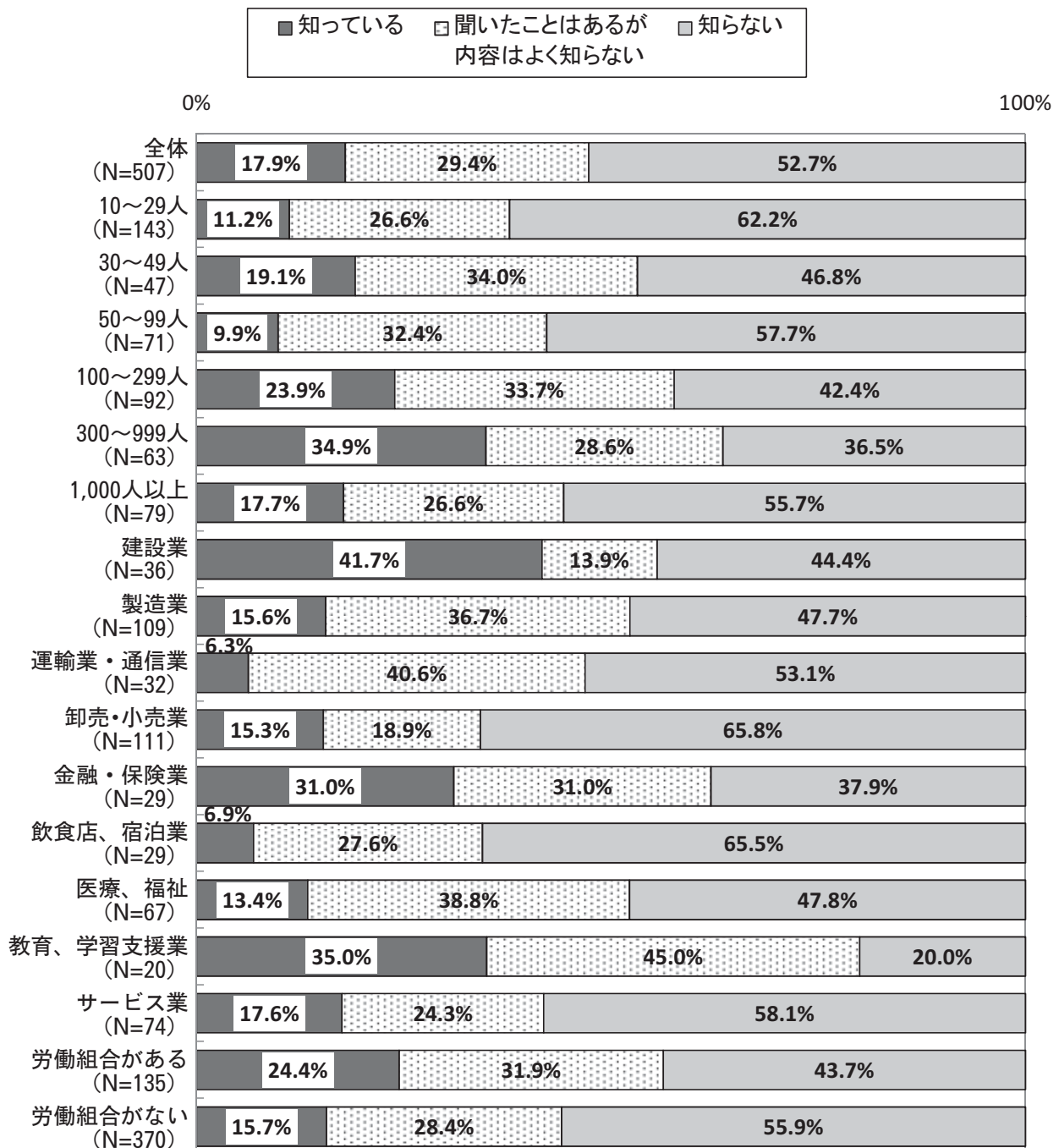
図 31 ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答・全体 N=308）



(36) 「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」登録制度の認知 【設問38】

滋賀県が行っている「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」登録制度について、「知っている」と回答した事業所の割合は17.9%であったのに対し、「聞いたことはあるが内容はよく知らない」が29.4%、「知らない」が52.7%となっている。

図32 「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」登録制度の認知（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）

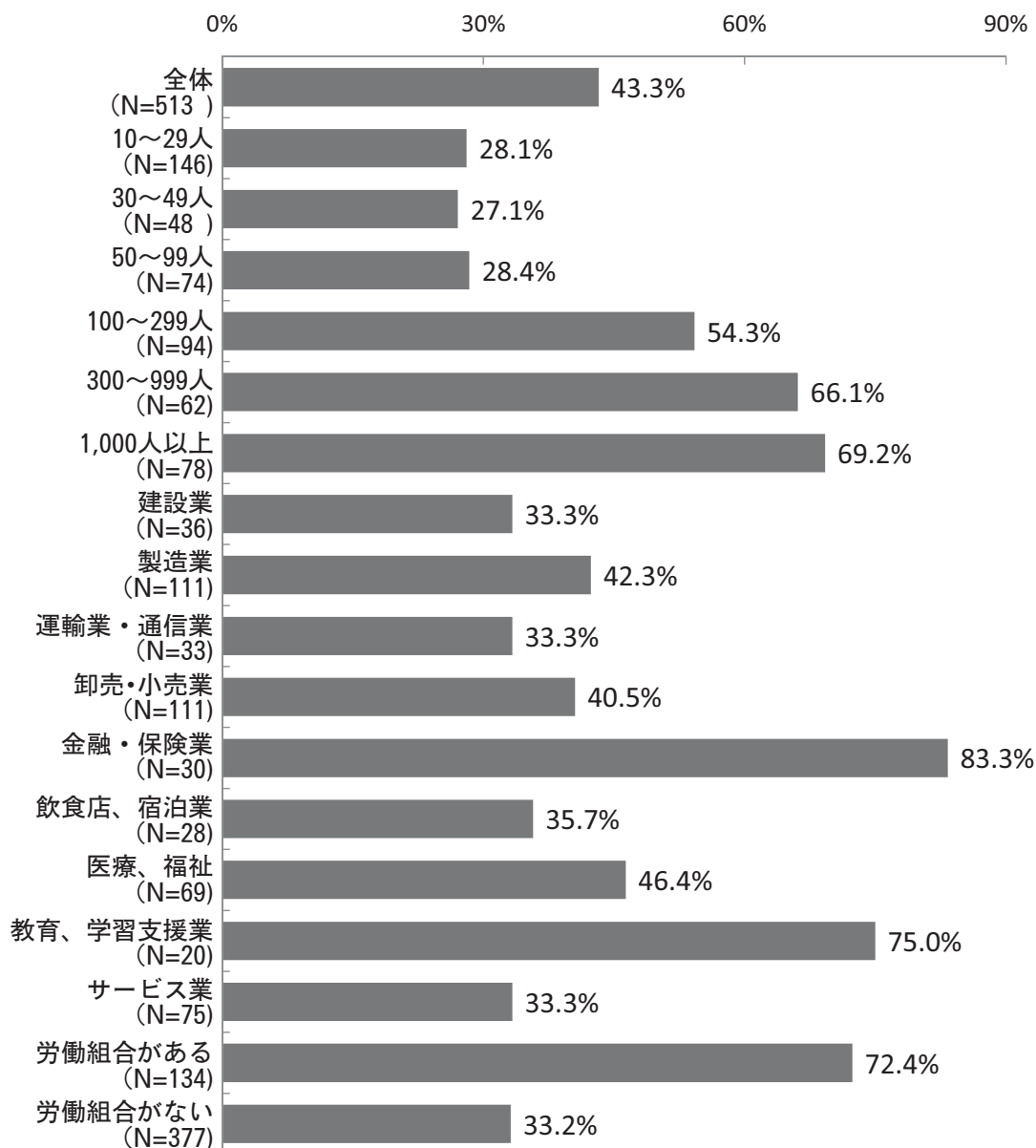


【メンタルヘルスケア（心の健康対策）】

(37) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施の有無 【設問39】

メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合は全体では 43.3%となり、前年の 42.8%に対し、0.5ポイント上回っている。

図 33 メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



(38) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施方法 【設問40】

(37) でメンタルヘルスケアを「実施している」と回答した事業所での、メンタルヘルスケアの実施方法としては、「定期健康診断における問診」と回答した事業所の割合が 52.0%と最も高く、次いで「従業員に対する教育研修、情報提供」が 48.0%、「専門家によるカウンセリング」が 35.7%となっている。

図 34 メンタルヘルスケアの実施方法（複数回答・全体 N=221）

